

ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

กฤตนัน โครตเพชร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ กฤตนัน โศทรเพชร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน

(ดร.ชนวิน ทองแพง)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาว ชีระวนิชตระกูล)

วันที่...1๙...เดือน...กันยายน.....พ. ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ธนวิน ทองแพง ประธานที่ปรึกษาควบคุมงานนิพนธ์
และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ
ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาในการดำเนินการ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา
ค้นคว้า และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง
ในความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุท ชำนาญ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และดร.สถาพร พฤษพิบูล
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
ในการศึกษาค้นคว้า ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารคณะครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 6 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล
เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจ
ในการศึกษาค้นคว้า อีกทั้งขอขอบพระคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จ ในการทำงานนิพนธ์
จนสามารถบรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

กฤตนัน โศตรเพชร

57990043: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ/ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

กฤตนัน โศตรเพชร: ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (ORGANIZATION COMMITMENT OF
TEACHERS IN DEBSIRIN SAMUTPRAKAN SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิณ ทองแพง,
กศ.ด. 113 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเปรียบเทียบ
ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2561 โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลา
ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์
สมุทรปราการ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย เป็นแบบสอบถาม
ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .34 ถึง .83 และ
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการทดสอบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความเต็มใจ
ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
เพื่อประโยชน์ขององค์กรที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานภาพสมรส
และภูมิลำเนา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษา โดยรวมและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์
ขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

57990043: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATION COMMITMENT/ DEBSIRIN SAMUTPRAKAN SCHOOL/
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6

KRITTANAN KOTPECH: ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS IN
DEBSIRIN SAMUTPRAKAN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 6. ADVISOR: THANAWIN THONGPANG, Ed.D. 113 P. 2018.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the level of organizational commitment of teachers in Debsirin Samutprakan School under the Secondary Educational Service Area Office 6 of 2017 academic year. Also, this study attempted to compare the organizational commitment of teachers in Debsirin Samutprakan School under the Secondary Educational Service Area Office 6 classified by gender, marital status, domicile, and working experience. The population consisted of 104 teachers at Debsirin Samutprakan School of 2017 academic year. The instrument used to collect the data was a questionnaire with 5 rating scales. The item discrimination ranged between .34 - .83, and the overall reliability was .94. The statistical tests used to analyze the collected data included means, standard deviation, *t* - test, One - Way ANOVA and Scheffe's test of paired comparison.

The results of this study indicated that

1. The level of the organizational commitment of teachers in Debsirin Samutprakan School under the secondary educational service area office 6 are both holistically and specifically rated high, except the aspect of involvement is rated the highest.

2. The comparison of level of the organizational commitment of teachers in Debsirin Samutprakan School under the secondary educational service area office 6 classified by the gender both holistically and specifically are different at a statistical significance of .05; except the aspect of involvement is not different at a statistical significance, classified by marital status and domicile both holistically and specifically are not different at a statistical significance, classified by working experience both holistically and loyalty is different at a statistical significance of .05 except the aspect of identification and involvement are not different at a statistical significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความเป็นมาและโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ.....	10
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก.....	103
ภาคผนวก ข.....	107
ภาคผนวก ค.....	111
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลการย้ายและลาออกของบุคลากรครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปี พ.ศ. 2558 - 2559.....	13
2	ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับต่าง ๆ (Newstorm & Davis, 1993).....	21
3	ทฤษฎีปัจจัยห้าจุดและปัจจัยจิตใจ ของ Herzberg.....	31
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตามเพศ.....	54
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของครูโรงเรียน เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	59
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกโดยรวม และรายด้าน.....	61
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	62
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	64
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ.....	66
11	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	67
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69
13	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส....	70
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิลำเนา.....	72
15	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิลำเนา.....	73
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา.....	75
17	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	78
เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยวิธีการของ Scheffe.....	
19	79
เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมด้าน จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยวิธีการของ Scheffe.....	
20	108
ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	19
3	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	29
4	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญของชาติประการหนึ่งในการพัฒนาเยาวชนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศชาติทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตระหนักรู้เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ และเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ที่เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริม ให้คนได้พัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน (สุทธิลักษณ์ คำทอง, 2549)

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาหรือครู ต้องมีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีทุ่มเทและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำให้บุคลากรทางการศึกษาหรือครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรจะต้องมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers & Porter, 1997, pp. 441 - 451)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าสถานศึกษาที่มีครู มีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับสูง ก็แสดงออกมาโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เสียสละเวลา มีความรัก ความพอใจ เชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและต้องการดำรงเป็นสมาชิกสถานศึกษานั้น เพื่อสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาอาจเป็นที่ไม่พึงปรารถนา ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบหรือขอโยกย้ายไปที่อื่น ก็จะส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานทั้งหมด ที่สำคัญอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้วย
(ดวงพร กาบขุนทด, 2551)

การบริหารงาน โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 บุคลากรครู ทั้งหมดจำนวน 143 คน แบ่งเป็น ข้าราชการครู จำนวน 126 คน
พนักงานราชการ จำนวน 1 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 16 คน จากข้อมูลการย้ายและลาออกของ
บุคลากรครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ในปี พ.ศ. 2558 - 2559 ประสบปัญหาข้าราชการ
ครูย้ายออก จำนวน 15 คน ครูอัตราจ้างลาออก 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 (โรงเรียนเทพศิรินทร์
สมุทรปราการ, 2559, หน้า 13) เป็นเหตุให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง
ลดหย่อนประสิทธิภาพ สิ้นเปลืองงบประมาณในการจ้างบุคลากรใหม่เพื่อทำการสอน
โดยกลุ่มบริหารวิชาการเพื่อให้สามารถดำเนินการสอนต่อไปได้จนจบปีการศึกษา นอกจากนี้
ยังส่งผลต่อผลการเรียนของนักเรียนเนื่องจากขาดครูที่เป็นสาขาวิชาเฉพาะมาทำการสอน
การเรียนการสอนจึงลดประสิทธิภาพลง ซึ่งอัตรากำลังที่ขาดทดแทนนั้นก็มิใช่เพียงพอต่อ
ความต้องการ ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต้องรับภาระในการสอนในส่วนของจำนวนคาบเรียน
เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ มีการเพิ่มภาระงานนอกเหนือจาก
งานสอนในรูปแบบของการเตรียมเอกสารรองรับการประเมินทั้งจากองค์กรภายในและองค์กร
ภายนอกในโครงการต่าง ๆ จนหลายครั้งกระทบกับการเรียนการสอนเช่น ขาดการเตรียมการสอน
และการพัฒนาตนเองของครู ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ รวมไปถึงการเกิดปัญหา
ในด้านการยอมรับนับถือบทบาท การทำงานของครูรุ่นใหม่ การไม่ได้รับการตอบสนองที่ดี
ในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญจากฝ่ายบริหารเนื่องจากถูกมองว่าเป็นเพียงครูผู้ช่วย
หรือครูรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อย นอกจากนี้ยังประสบปัญหาด้านเงินเดือนที่ยังต่ำ และ
ค่าครองชีพในเขตชุมชนเมืองที่สูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจ อีกทั้งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนมาก
เป็นครูที่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งโดยพื้นฐานแล้ว ครูที่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดอื่น ๆ ที่ไม่ใช่
จังหวัดสมุทรปราการ จะมีความต้องการย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเพื่อดูแลครอบครัว ปัญหา
ดังกล่าวส่งผลให้ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ขาดความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน (โรงเรียนเทพศิรินทร์
สมุทรปราการ, 2559, หน้า 14)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา
ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อันจะนำไปสู่แนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารบุคคล
ของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้างแรงจูงใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

คำถามของการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

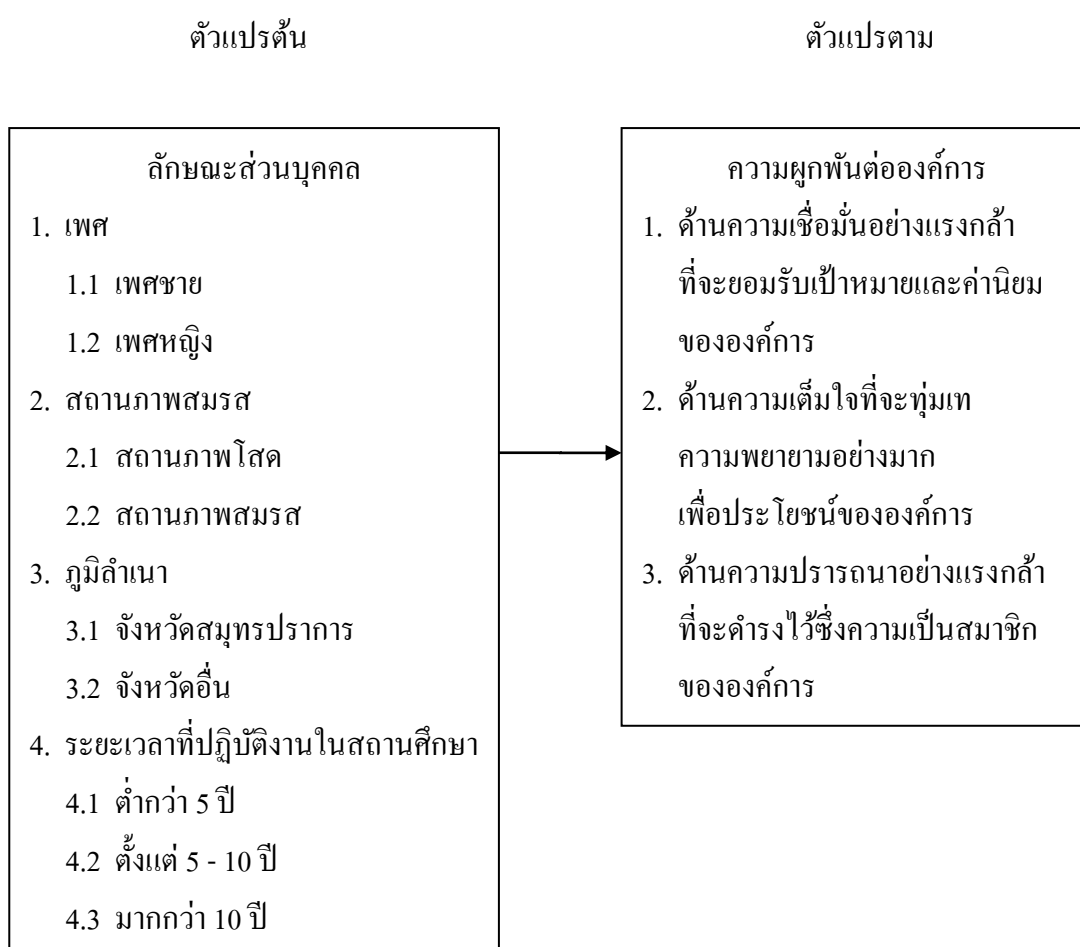
ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 441 - 451) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560
2. ผู้บริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหามุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 โดยอาศัยแนวความคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 441 - 451) ที่กล่าวถึงการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ 3 ลักษณะ ประกอบด้วย

 - 1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
 - 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ
 - 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 143 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.1.1 เพศชาย
 - 3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 สถานภาพสมรส

3.1.2.1 สถานภาพโสด

3.1.2.2 สถานภาพสมรส

3.1.3 ภูมิลำเนา

3.1.3.1 จังหวัดสมุทรปราการ

3.1.3.2 จังหวัดอื่น

3.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.4.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

3.1.4.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

3.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่สมาชิกขององค์กรแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือส่วนหนึ่งกับองค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กรที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จและความภักดีหรือความต้องการมีสถานภาพของตนในองค์กรของตนตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ด้วยการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมาย

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560

3. ครู หมายถึง ครู ที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560

4. เพศ หมายถึง เพศของครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 เพศชาย หมายถึง ความเป็นชาย ที่ถูกกำหนดโดยสรีระหรือความประสงค์ของเจ้าของสรีระของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560

4.2 เพศหญิง หมายถึง ความเป็นหญิง ที่ถูกกำหนดโดยสรีระหรือความประสงค์ของเจ้าของสรีระของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560

5. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 โสด หมายถึง สถานภาพครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 ที่ยังไม่ได้ทำการสมรสตามกฎหมาย รวมถึงหย่า หม้าย โดยไม่มีภาระการเลี้ยงดูบุตรหรือบุคคลอื่นในการดูแล

5.2 สมรส หมายถึง สถานภาพของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 ที่สมรสโดยถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงบุคคลที่หย่า หม้าย โดยมีบุตรหรือบุคคลที่อยู่ในการดูแลด้วย

6. ภูมิลำเนา หมายถึง สถานที่เกิดของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 ในจังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

6.2 จังหวัดอื่น หมายถึง ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 ที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนที่ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

7.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนที่ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี

7.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนที่ครูโรงเรียน
เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560
ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

7.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนที่ครูโรงเรียน
เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560
ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมทฤษฎี และแนวคิดรวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาและโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาและโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ

โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นโรงเรียนของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เดิมชื่อว่า โรงเรียนบางเมืองเขินผ่องอนุสรณ์ เปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2521 โดยการบริจาคที่ดินจำนวน 35 ไร่ ของผู้สืบสกุลอินทรมพรรย์ คือ นายจรูญ อินทรมพรรย์ นายแพทย์ประชุม อินทรมพรรย์ และ นายประจิต อินทรมพรรย์ ให้กรมสามัญศึกษา ในขณะนั้น เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่ พระจักรวาลศึกษา (อินทร์) ต้นสกุลอินทรมพรรย์ หลวงสำแดง เดช (เขียน อินทรมพรรย์) และ นางเดชสำแดง (ผ่อง อินทรมพรรย์) คุณทวด คุณปู่ คุณย่า ของผู้บริจาค

คณะกรรมการบริหารเครือข่ายเทพศิรินทร์ สมาคมนักเรียนเก่าเทพศิรินทร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนคณะครู นักเรียนโรงเรียน บางเมืองเขินผ่องอนุสรณ์ มีฉันทานุมัติ ที่จะเข้าร่วมเครือข่ายเทพศิรินทร์ โดยได้รับความเห็นชอบ สนับสนุนจากรองศาสตราจารย์ ลินจง อินทรมพรรย์ (ด้วยท่านผู้บริจาคที่ดินเพื่อก่อสร้างโรงเรียน ในครั้งแรกเป็นนักเรียนเก่าโรงเรียนเทพศิรินทร์)

โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ได้รับการประกาศชื่อจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดยใช้อักษรย่อว่า ท.ศ.ส. มีการบริหารจัดการตามนโยบาย และปรัชญาของโรงเรียนในเครือข่ายเทพศิรินทร์ ตามพุทธสุภาษิตที่ว่า น ลียา โลก วฑฒโน แปลว่า ไม่ควรเป็นคนรกโลก เป็นสถาบันที่มุ่งมั่น

ในการหล่อหลอมให้เยาวชนของชาติ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นสุภาพบุรุษ สุภาพสตรี ที่มีความรู้ ความสามารถ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติ อย่างยั่งยืนสืบไป

โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 799 หมู่ 6 ถนนเทพารักษ์ ตำบล บางเมืองใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 187 คน นักเรียน จำนวนทั้งหมด 3,201 คน

ปัจจุบัน โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 799 หมู่ 6 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเมืองใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 187 คน นักเรียนจำนวนทั้งหมด 3,201 คน โดยจัดชั้นเรียนรวม 69 ห้องเรียน (โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ, 2559, หน้า 5)

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ เป็นองค์กรชั้นนำ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ เต็มตามศักยภาพ ได้มาตรฐานการศึกษา คู่มาตรฐานสากล พร้อมเป็นพลเมืองอาเซียน และพลโลก

พันธกิจของโรงเรียน

โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ได้แสดงพันธกิจของโรงเรียนไว้ ดังนี้

โรงเรียนจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ของโรงเรียน

1. โรงเรียนเป็นองค์กรชั้นนำมีความพร้อมในทุกด้าน บุคลากรเป็นมืออาชีพ ให้บริการด้านการศึกษา และจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่มาตรฐานสากล
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ ดนตรี กีฬาและศิลปะ เต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร
4. ผู้เรียนมีคุณสมบัติความเป็นสุภาพบุรุษ สุภาพสตรี ลูกแม่รำเพย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม
5. ผู้เรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม สามารถสร้างสังคมเอื้ออาทรพร้อมเป็นพลเมืองอาเซียนและพลโลก

ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

ยุทธศาสตร์หลัก 1: คุณธรรมนำความรู้ พัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ย่อย 1

ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียน มีความรู้ คุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา

ส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ส่งเสริมให้นักเรียน นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ยุทธศาสตร์หลัก 2: ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวาง

ยุทธศาสตร์ย่อย 1

ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์หลัก 3: พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ

ยุทธศาสตร์ย่อย 1

พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีคุณธรรม

ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์หลัก 4: ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้

และการบริหารจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ย่อย 1

พัฒนาการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และ
การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้แสวงหาความรู้และนำไปประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอพร้อมทั้งระบบ
เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์หลัก 5: สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน
ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ**

ยุทธศาสตร์ย่อย 1

สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ในการจัดการศึกษาอย่าง
มีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมและสนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง

บทบาทและหน้าที่ของงานบุคลากรของงานบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งเป็น 14 ข้อ คือ

1. จัดทำทะเบียนประวัติครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างแผนอัตราค่าจ้างของโรงเรียน โดยให้ข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบันและเก็บรักษาทะเบียนประวัติให้สะดวกแก่การค้นหา
2. จัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ การรับผิดชอบรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติราชการ บันทึกสถิติ เกี่ยวกับการลา การขาดราชการของข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ติดตามทวงถามใบลาผู้หยุดราชการนำเสนอให้ผู้อำนวยการลงนาม เป็นประจำทุกเดือน สรุปเป็นสถิติในแต่ละเดือน และสรุปเป็นรายปีงบประมาณ
3. จัดทำทำเนียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายละเอียดที่อยู่อาศัย รายบุคคลให้สามารถติดตามได้ในกรณีฉุกเฉิน
4. ดำเนินการเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ การปรับวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ดำเนินการเรื่องการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูย้าย ครูเกษียณ การแสดงความเสียใจในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อของบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมบุคลากร เข้าอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามสายงานต่าง ๆ
7. ดำเนินการนิเทศครูใหม่ในเรื่องต่าง ๆ เช่น แนวปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร
8. ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานบุคลากร
9. ดำเนินการเรื่องการลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานราชการ
11. สรรหาบุคลากรดีเด่น ประกาศเกียรติคุณยกย่อง ดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา
12. นิเทศ กำกับติดตาม การจัดทำสารสนเทศงานบุคคลให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน
13. ประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของงานบุคคล
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อมูลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปี พ.ศ. 2558 - 2559 มีบุคลากรครู ทั้งหมดจำนวน 143 คน แบ่งเป็น ข้าราชการครู จำนวน 126 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 16 คน โดยมีข้อมูลการย้ายและลาออกของบุคลากรครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ เป็นจำนวนมาก (โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ, 2559, หน้า 13) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลการย้ายและลาออกของบุคลากรครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปี พ.ศ. 2558 - 2559

ปี พ.ศ.	ข้าราชการครู ย้าย/ ลาออก (คน)	พนักงานราชการ ย้าย/ ลาออก (คน)	ครูอัตราจ้าง ย้าย/ ลาออก (คน)	รวม (คน)	ร้อยละ
พ.ศ. 2558	7	-	4	11	7.7
พ.ศ. 2559	8	-	6	14	9.8
รวม	15	-	10	25	17.5
จำนวนครู ทั้งหมด	126	1	16	143	100

จากตารางที่ 1 พบว่า โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประสบปัญหาข้าราชการครูย้ายออก จำนวน 15 คน ครูอัตราจ้างลาออก 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการขาดแคลนข้าราชการครู จนส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนตั้งไว้ได้

ซึ่งจากบริบทของโรงเรียนทั้งหมด เห็นได้ว่า โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อาจกำลังประสบปัญหาการย้ายและลาออกของบุคลากรครู ซึ่งอัตราค่าจ้างที่มาทดแทนนั้นมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต้องรับภาระในการสอนในส่วนของจำนวนคาบเรียนเพิ่มขึ้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากปัญหาในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ มีการเพิ่มภาระงานนอกเหนือจากงานสอน ในรูปแบบของการเตรียมเอกสารรองรับการประเมินทั้งจากองค์กรภายในและองค์กรภายนอกในโครงการต่าง ๆ จนหลายครั้งกระทบกับการเรียนการสอนเช่น ขาดการเตรียมการสอนและการพัฒนาตนเองของครู ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ รวมไปถึงอาจมาจากปัญหาในการยอมรับนับถือ

บทบาทการทำงานของครูรุ่นใหม่ ซึ่งบางครั้งอาจไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญจากฝ่ายบริหาร อาจเพราะถูกมองว่าเป็นเพียงครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ที่มีประสบการณ์น้อย นอกจากนี้ ยังอาจเกิดจากการประสบปัญหาด้านค่าครองชีพในเขตชุมชนเมืองที่สูงขึ้นตามสถานะเศรษฐกิจ อีกทั้งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนมากเป็นครูที่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วครูที่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดอื่น ๆ ที่ไม่ใช่จังหวัดสมุทรปราการ จะมีความต้องการย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเพื่อดูแลครอบครัว

จากสภาพปัญหาของ โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สาเหตุทั้งหมดที่กล่าวมาจึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับที่น้อยลง ย่อมอาจส่งผลทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและขาดประสิทธิภาพตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดเท่าที่ควร แม้จะมีการวางแผนเพื่อพัฒนาตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้แล้วก็ตาม ซึ่งนั่นหมายถึงว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นย่อมเกี่ยวข้องกับครูผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์กรครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรอยู่ในระดับใด และเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วด้วยตัวแปรต่าง ๆ จะมีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรสำหรับผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์กรและความสำเร็จของงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ย่อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ องค์กรใดที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรได้ดี ย่อมเป็นดัชนีชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กร มีความหวังใจในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดี

นริรัตน์ เกษสุวรรณ (2545, หน้า 18) กล่าวว่า ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้วยความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน

คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ณัชชา สุขวัฒน์ (2547, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอย่างเต็มความสามารถและมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกให้คงอยู่ตลอดไป

ปรัชญา วัฒนจัง (2549, หน้า 20) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นไปเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สาม มีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 278) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานมาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Kanter (1968, pp. 499 - 517) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมและมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพความสนใจของบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ของสังคม ทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลกระทำ

Sheldon (1971, pp. 143 - 150) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น การประเมินแนวทางขององค์กรไปในทางบวก และมุ่งที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างจริงจังและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

Buchanan (1974, p. 533) นิยามความผูกพันต่อองค์กร คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (Affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร

Porter and Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Marsh and Heroshi (1977, p. 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่สมาชิกขององค์กรแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือส่วนหนึ่งกับองค์กร การมีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กรที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จและ ความภักดีหรือความต้องการมีสถานภาพของตนในองค์กรของตนตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ด้วยการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สุภวดี กาฬสุวรรณ, ปราณี ทองคำ และค้วน ขาวหนู (2545, หน้า 77) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การเสมอ
2. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป
4. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
5. ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ
6. ความผูกพันต่อองค์การมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ ส่วนรวมขององค์การ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

มสาร์ตัน วีระยุทธศิลป์ (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ อย่างมากต่อองค์การ เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ลดความเสียหายขององค์การ และทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพัน ของบุคลากรในองค์การ จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะสะท้อนความจริงขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคตให้ผู้บริหารได้รับรู้ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้าง แรงจูงใจให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การตลอดไป

Steers (1977) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตรา การเข้า-ออกจางานของสมาชิกในองค์การได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ ในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบขององค์การ ในขณะที่ความพึงพอใจ ในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนา ไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์ กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ (นักรบ ทองประทุม, 2544) ดังนี้

3.1 พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้ม ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

3.2 พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง อยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นผลงาน คือ หาหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมาย

3.3 เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือผู้อื่น

Mathews and Shepherd (2002) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยอธิบายลักษณะ ปริมาณของทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำนายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

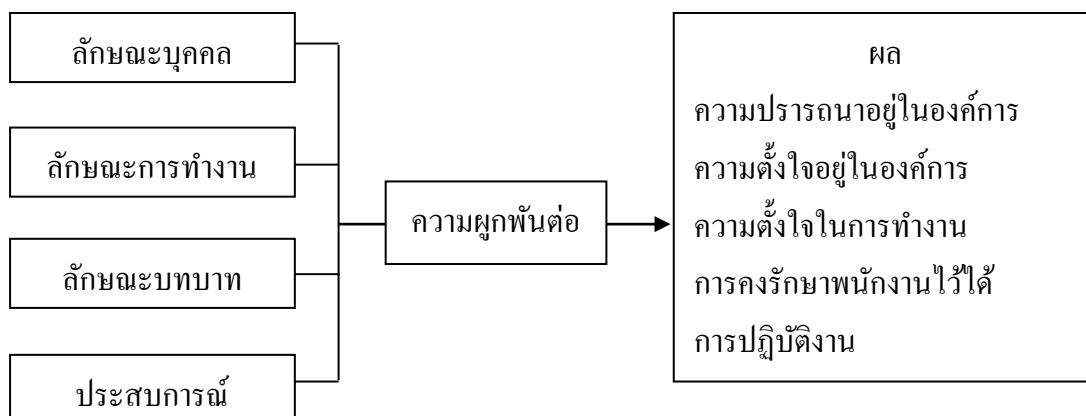
ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ คือ เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรเห็นแนวโน้มนโยบายการย้ายเข้า - ลาออกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์กร ทั้งยังเป็นสิ่งที่ส่งผลให้สมาชิกรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และทำให้สมาชิกมีความสุขกับงาน เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เกิดความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงตนอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งยังเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำงานอย่างตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรเพื่อประโยชน์โดยรวม นอกจากนี้ในด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนับว่ามีส่วนช่วยเสริมสร้างและเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของงาน และประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรด้วย

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter & Dubrin (1974, p. 27) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท (Role – Related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

ปัจจัยดังกล่าวต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน การรักษานักงานไว้ได้ การปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Steers & Porter, 1983)

McShane and Glinow (2000, pp. 208 - 210) ได้กล่าวว่า สิ่งต่อไปนี้ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความผูกพันกับองค์กร คือ

1. ความยุติธรรมและความพึงพอใจ (Fairness and satisfaction) องค์กรประกอบที่สำคัญที่สุด ในการทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกในทางบวกและรู้สึกว่าได้ รับความเป็นธรรมในการทำงาน องค์กรต้องสร้างความผูกพัน โดยการแบ่งปันผลกำไร และกระจายหุ้น ขององค์กรให้กับพนักงานด้วย ไม่ใช่ให้ประโยชน์เฉพาะผู้บริหาร

2. ความมั่นคงในงาน (Job security) องค์กรควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ในการทำงาน และการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์กร การรับประกันว่าจะจ้างงาน ตลอดชีวิตอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็น แต่องค์กรควรทำให้พนักงานเชื่อมั่นว่าผลงานของพนักงานจะได้รับ การตอบแทน

3. ความเข้าใจต่อองค์กร (Organizational comprehension) ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความเข้าใจ ต่อองค์กร พนักงานควรได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร

4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee involvement) พนักงานมีความรู้สึกว่าพวกเขา เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับอนาคตขององค์กร การมีส่วนร่วมนี้ทำให้พนักงานได้เห็นว่าองค์กรเป็นผลสะท้อนมาจากการตัดสินใจของเขา

5. ความไว้วางใจในตัวพนักงาน (Trusting employees) ความไว้วางใจเกิดขึ้นเมื่อเรา มีความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับเจตนา ภาระกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งที่มีต่อเราในสถานการณ์ ที่มีความเสี่ยง ความไว้วางใจหมายถึง การศรัทธาในบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ความไว้วางใจ มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นหัวใจของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับ พนักงาน

นอกจากนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความเชื่อว่าตนจะได้ประโยชน์ ไม่ใช่ด้านความรู้สึก เช่น อาจพบว่าผู้มีพนักงานที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่ก็ยังทำงานอยู่เพราะหากลาออกจะทำให้เขาเสียประโยชน์มาก

ศุภวุฒิ กาพสุวรรณ, ปราณี ทองคำ และค้วน ขาวหนู (2545, หน้า 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ลดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 แนวโน้มแรงจูงใจต่องานเฉพาะด้าน
 - 1.2 ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความมีอิสระต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
 - 1.4 ความพอใจในระดับการทำงานของตน
 - 1.5 ความมีอาวุโสหรือมีตำแหน่งงานมั่นคงถาวร
 - 1.6 การควบคุมงานที่มีระดับคุณภาพสูง
 - 1.7 การประเมินผลงานที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม
2. ปัจจัยที่มักลดระดับความผูกพันต่อองค์กรให้น้อยลง
 - 2.1 บทบาทในงานที่รับผิดชอบคลุมเครือไม่ชัดเจน
 - 2.2 บรรยากาศในการทำงานเคร่งเครียด
 - 2.3 โอกาสหางานใหม่ที่อื่นมีมาก
 - 2.4 มีความเชื่อมั่นว่าบริษัทไม่ใส่ใจในลูกจ้างของตน
 - 2.5 ผู้ควบคุมงาน/ หัวหน้างาน ใช้วิธีทำโทษคนงาน

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เกิดจาก 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน/ ภายนอกส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และโอกาสที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ๆ
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในองค์กร ความมั่นคงในชีวิต และบรรยากาศในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การตอบแทน การถูกลงโทษ และความคลุมเครือของภาระงาน ที่สมาชิกในองค์กรเคยประสบมา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กรด้วยความผูกพันหรือตัดสินใจละทิ้งจากองค์กรใด ๆ

ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ

Newstorm and Davis (1993, p. 98) ได้เสนอ ตารางผลของความผูกพันต่อองค์การ ในระดับต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับต่าง ๆ (Newstorm & Davis, 1993)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - ลาออกน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเหน้อยล้าเพิ่มขึ้น - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรประเมิณระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในการทำงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว และขาดความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
3. ระดับสูง (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

บุญเชื้อ จุฑาพรรณนาชาติ (2543, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การในทางบวก ได้แก่ ทุ่มเทความพึงพอใจในงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์การเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์การบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์การด้านลบ ได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้า มีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเอง ไม่สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การลดต่ำลง รวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้าน ไม่สามัคคี

สวนีย์ แก้วมณี (2549, หน้า 10 - 16) ได้กล่าวถึง ผลดี - ผลเสียของความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้

ผลดีต่อองค์การ คือ หากองค์การมีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรและสามารถสร้างความผูกพัน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การได้อย่างแท้จริง องค์การจะสามารถลดอัตราการขาดงานของบุคลากรลง และได้รับผลตอบแทนจากลูกค้าดีขึ้น ทำให้มียอดขายเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สามารถเพิ่มผลตอบแทนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือเพิ่มการลงทุนในองค์การได้

ผลดีต่อบุคลากร คือ บุคลากรมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหาร รวมถึงมีแนวทางที่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้บุคลากรจะรู้สึกถึงคำมั่นสัญญาขององค์การ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการสร้างผลงานที่เป็นเลิศ

ในทางกลับกันหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การ คือ อัตราการเข้าออกของบุคลากรสูง บุคลากรเกิดการลาออกและนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ

จากองค์กรไปทำงานแห่งใหม่ หากพวกเขารู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ผลการปฏิบัติงานอาจลดน้อยลง เนื่องจากความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง ดังนั้น องค์กรต้องสูญเสียเวลาและเงินไปกับการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรให้กับคนที่มาแทนคนที่ลาออกไปจากองค์กรที่สูญเสียไปแล้ว ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานลดลง เนื่องจากพนักงานที่เหลืออยู่อาจต้องรับภาระหน้าที่มากขึ้นไป โดยปัญหาที่พนักงานคนเก่าทิ้งไว้ อาจยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งเป็นเหตุขัดขวางหรืออุปสรรค ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกมาผ่านทาง 2 ส่วนสำคัญ คือ

1. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยจะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของงานของตน เป้าหมายในการทำงาน และความเสียหายจากการทำงาน เป็นต้น
2. ประสิทธิภาพจากการบริหารงานขององค์กร โดยจะเกี่ยวข้องกับ หลักธรรมาภิบาล ในองค์กร, อัตราการขาดงานและลาออกของบุคลากร, และคุณภาพของผลงานองค์กรที่สะท้อนออกมาด้วย กล่าวคือ สมาชิกองค์กรที่มีความผูกพันในองค์กรในระดับสูงก็จะมี ความตั้งใจทำงานในระดับสูง ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะอยู่ในระดับที่สูงเพื่อลดความเสียหายของงานให้ได้มากที่สุด และมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันกับองค์กร ซึ่งก็จะส่งผลสะท้อนกลับไปยังระดับองค์กรว่า องค์กรมีการบริหารอย่างมีคุณธรรม สมาชิกในองค์กรเกิดความพอใจและทุ่มเทตั้งใจ การขาดงาน ลางานหรือลาออกมีอัตราที่ลดลง ทำให้คุณภาพผลงานโดยรวมขององค์กรออกมาในระดับสูง

รูปแบบหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีการจำแนกรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป โดยยึดเกณฑ์ต่าง ๆ ในการแบ่งดังนี้ เช่น

นักวิจัย เจอร์นันท์ (2551, หน้า 105-107) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบาย ความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป
2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-organization goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective commitment)

และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- 2.3 มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen and Meyer (1990, pp. 1 - 18) ได้กล่าวถึง แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

แบ่งเป็น 3 ด้าน

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1.1 เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 1.2 เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาสมาชิกในองค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม หรือการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลง โยกย้ายหรือลาออก และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยดำรงรักษาสมาชิกขององค์กรไว้ ก่อให้เกิดการยึดติดกับองค์กร เป็นไปตาม Side - bet theory ของ Becker (1960, pp. 32 - 44) สรุปไว้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ หรือผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของการเป็นสมาชิกในองค์กร

3. แนวคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนที่จะทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคมจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร จำเป็นต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสมที่สมควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกทุกคนต้องมีหน้าที่และทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

แนวคิดลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 442 - 443) ที่กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของครูในด้านความเชื่อ ความเต็มใจ และความปรารถนา มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ในการบริหารงานของทุกองค์กรต่างๆ ในปัจจุบันนั้น เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่า ตัวชี้วัดถึงความสำเร็งนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งความเชื่อของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยนำทางบุคลากรในองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 168) ให้คำจำกัดความ คำว่า ศรัทธา หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

Herbert (1976, pp. 416 - 417) กล่าวถึง การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียนว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วมที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร ตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยังจะเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายที่แท้จริงจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้อาจจะต้องยอมสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Mowday, Steers and Porter (1979) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อและทัศนคติต่อองค์กร มีความยึดมั่นในค่านิยมและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยและรู้สึกว่าการทำให้มีแรงบันดาลใจในการทำงานให้ดีที่สุด

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็น ภาวะทางจิตใจและร่างกายที่สมาชิกในองค์กรเกิดความศรัทธา และมีทัศนคติว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานใ้ให้นั้นดีที่สุด โดยมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรกำหนดขึ้นว่าจะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

ความสำเร็จขององค์กรนั้นจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ก็จะเป็นการเพิ่มผลลัพท์ที่ดีให้แก่งาน แต่ความเต็มใจของบุคลากรในระดับมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่องาน ซึ่งองค์กรใด ๆ จะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ

ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มใจและใช้ความพยายามทั้งร่างกายแรงใจอย่างเต็มที่ ทุกคนร่วมมือกันทำงาน องค์การย่อมประสบความสำเร็จได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 82) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความเต็มใจ หมายถึง การมีน้ำใจไม่บกพร่อง, การมีใจสมัครด้วยยินดี, การไม่มีข้ออึดเอื้อนหรือขัดแย้ง

Baron (1975, p. 165) ทำการวิจัย พบว่า ความเต็มใจและความพยายามนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมของการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานไม่พยายามที่จะหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่หรือเปลี่ยนงานมีน้อย และจะพยายามตั้งใจในการทำงานอย่างอุทิศกายใจและสติปัญญาให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ รวมไปถึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย

Mowday et al. (1979) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

Franklin (1986, p. 15) กล่าวว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ขององค์กร

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจและร่างกายที่สมาชิกในองค์กรมีความยินดี สมัครใจ และไม่ขัดแย้งกับองค์กร อีกทั้งยังทุ่มเทศักยภาพของตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็ร่วมติดตามความเป็นไปขององค์กร เพื่อให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารและผู้นาองค์กรในระดับต่าง ๆ มีความตระหนักและทราบดีว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรของตนขาดความผูกพันหรือไม่รู้สึก ว่าตนเองถูกผูกมัดต่อภารกิจขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ตลาดแรงงาน มีการแข่งขันกันสูงและมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานสูง จะส่งผลทำให้ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไปของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรถูกสั่นคลอนและลดน้อยลง ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหากลยุทธ์ในการดึงดูดบุคลากรที่เก่งและดีเข้ามาทำงานในองค์กรของตน แต่นอกเหนือจากนั้นแล้ว หลักประกันที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ คือกลยุทธ์ในการจูงใจให้ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ควบคู่ไปกับการรักษาบุคลากรขององค์กรให้จงรักภักดีต่อองค์กรและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ให้นานที่สุด ฉะนั้นความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคลากรที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ให้องค์การประสบความสำเร็จได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 126) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความปรารถนา หมายถึง ความมุ่งหมาย, ความอยากได้, ความต้องการ

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 556) กล่าวว่า เป็นความไม่ปรารถนาและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การเพราะการเพิ่มขึ้นของรายได้ ความเป็นอิสระในวิชาชีพและความมีมิตรสัมพันธ์ในองค์การ

Buchanan (1974, p. 533) ให้ทัศนคติว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ความเลื่อมใสศรัทธา โดยอาศัยสถานการณ์ขององค์การทำให้เกิดความผูกพัน ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพเอาไว้

Mowday et al. (1979) กล่าวว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น

จากนิยามและคำกล่าวของนักวิชาการหลายคน สามารถสรุปความได้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เป็น ภาวะทางจิตใจและร่างกายที่สมาชิกในองค์การมีความมุ่งหวังที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์การอย่างถาวรหรือให้นานที่สุด ในองค์การ โดยมีการตั้งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไปในอนาคต รู้สึกจงรักภักดีและภูมิใจที่ตนเองได้เป็นสมาชิกขององค์การ และไม่ต้องการออกจากองค์การ แม้จะมีข้อเสนอที่ดีกว่าในด้านต่าง ๆ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า รูปแบบหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันกับองค์การ
2. การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่ ทุ่มเท และต่อเนื่องในนามขององค์การ
3. การมีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกของตนในองค์การต่อไป บทพื้นฐานของความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคม ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เพราะบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ และสามารถ จะกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญในระบบการศึกษา จะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องสร้างและพัฒนาความเชื่อ ความเต็มใจใน การทำงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก

ของโรงเรียน ให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความเชื่อเป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อถือไว้วางใจและยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินไปอย่างยุติธรรม และ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน ทำให้ครูเต็มใจ ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย ด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ยังจะส่งผลให้ครูทำงานต่อไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปทำงาน ในสถานที่แห่งใหม่ ทำให้โรงเรียนได้ครูที่ดีและเก่ง อยู่ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนได้นานที่สุด สะท้อนออกมาในรูปแบบของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - factor theory)
3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเอลเดอร์เฟอร์ (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory)
4. ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของแมคคัลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

5. ทฤษฎีการจูงใจ X และ Y ของ Douglas McGregor

6. ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (Stacy adam's equity theory)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy)

Maslow (1960, pp. 122 - 144) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์

1.1.1 ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง

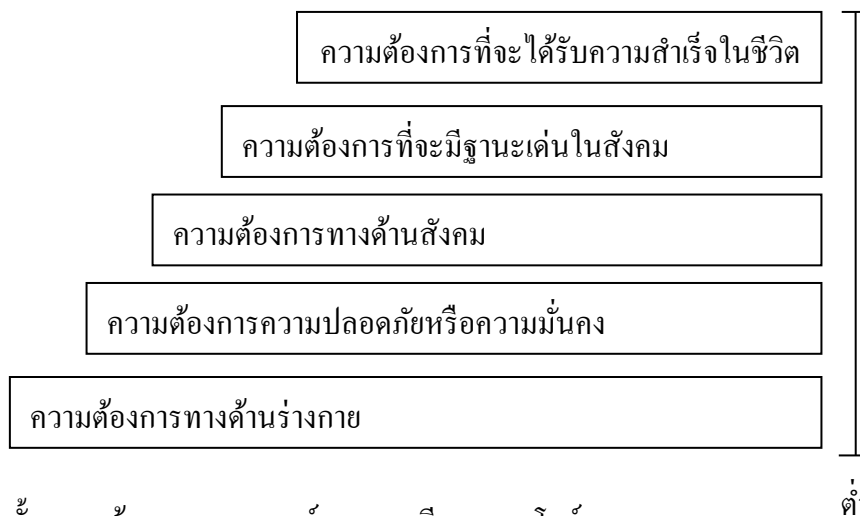
1.1.2 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

1.1.3 เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทน และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น

1.1.4 ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไปก็จะมีความต้องการอีกอย่างเกิดขึ้นมา

1.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need)

ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ระดับ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ มี 5 ระดับ คือ

1.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้ โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

1.2.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตราย ต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

1.2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) ภายหลังจากที่ คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการ เกี่ยวกับการร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

1.2.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs)

ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถความรู้ และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้อีกบุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

1.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization or self realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิต ตามความคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบ ความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็น ความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จ ในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สมาชิกในองค์การ ใดๆย่อมมีความต้องการอยู่มากมายทั้งในด้านปริมาณและขอบเขต เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ความต้องการในปัจจุบันพื้นฐานก็ต่างกัน แต่เมื่อใดที่สมาชิกในองค์การ ได้รับการสนองความต้องการแล้ว ก็จะเกิดเกิดความพอใจและความผูกพันในระดับหนึ่ง ซึ่งก็จะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์การ และประสิทธิผลองค์การโดยรวมด้วย

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959, pp. 113 - 119) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การ ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารคนและบริหารงาน

2.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่ปัจจัยนี้ไม่ใช่สาเหตุ ที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้น ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน การยอมรับ นับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคน ยอมรับ ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานควรมีความรู้สึกว่าการที่เขาต้องมีความน่าสนใจ มีความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง

และต่องานของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่ามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษา

ทฤษฎีปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ (Motivation - Hygiene Theory): Frederick Herzberg แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ทฤษฎีปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg (สมัยศ นาวีการ, 2545, หน้า 88)

ปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะงาน)
นโยบายและการบริหาร	ความสำเร็จ
การบังคับบัญชา	การยกย่องในความสำเร็จ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	งานที่ท้าทาย
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
ความมั่นคงและความปลอดภัย	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

จากตารางที่ 3 อธิบายพอสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร คือ บุคลากรรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีอยู่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล
2. การบังคับบัญชา คือ มีการนิเทศงานจากผู้บริหาร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติงานและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ

6. ความสำเร็จ คือ บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนสำเร็จตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

7. การยกย่องในความสำเร็จ คือ บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนสำเร็จได้รับความชื่นชมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

8. งานที่ทำทลาย คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานสำคัญเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

9. ความรับผิดชอบเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจผลงานที่ตรงตามความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับผิดชอบงานที่ตรงตามความสามารถ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้

10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และเพื่อให้ครูได้พัฒนางานของตนเองได้อย่างเต็มที่

กล่าวคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) ทั้ง 2 ปัจจัยมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ จึงแสดงให้เห็นถึงผลของปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนต่อการทำงานของบุคคล

เกิดความพึงพอใจ ←————— เฉยๆ —————→ เกิดความไม่พอใจ

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ	4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
5. ด้านความก้าวหน้า	5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

ภาพที่ 4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (ณรงค์ศักดิ์ สาลี, 2554, หน้า 38)

3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเอลเดอเฟอร์ (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory)

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, หน้า 33) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจาก ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

3.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs (E)) เป็นความต้องการที่จะตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs (R)) เป็นบทบาท ที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาท การทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3.3 การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่

กล่าวคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน ของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

4. ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของแมคคัลแลนด (McClelland's achievement motivation theory)

วิเชียร วิทษุตม (2550, หน้า 169 - 172) ได้กล่าวถึง นักจิตวิทยา ชื่อ David McClelland ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมี ส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุขทางสบาย และ ความต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง โดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาก คล้าย ๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะ ขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคน มีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned need) อยู่ 3 สิ่ง คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์

(Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) เขาแนะนำว่าเมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติ พฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้นและแรงจูงใจจะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ จากการวิจัยของแม็คเคลเลนดี้ได้บ่งบอกถึงลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผลสูง ได้ดังนี้

1.1 บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

1.2 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใด และน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีการที่เขาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

1.3 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งนี้มักมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการทำงานที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนสูง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเอง แทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานของคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงานที่ทำตามลำพัง ไม่ใช่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้มาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น ไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนา ที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขันก็จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตน ได้ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวพันกับความ ต้องการความชอบและการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ จะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

2.2 อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ

2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น

2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

ด้วยเหตุนี้ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือเป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมาย แต่ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงกลับจะพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย มากกว่าคนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือ พยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไฝหาคำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงใจ ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของความ ต้องการ

ด้านอำนาจนี้มักจะเป็นคนที่นิยม และเชื่อในระบบที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ และพร้อมที่จะสละผลประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์กร ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวข้องกับความปรารถนาจากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือ และต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

- 3.1 มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน
- 3.2 การแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้
- 3.3 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ บุคคลและองค์กร บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ ส่วนบุคคลสูงนั้นเป็นบุคคลที่ต้องการจะครอบงำบุคคลอื่นเพื่อที่จะแสดงถึงความสามารถของ พวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัว มากกว่าที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นผลให้บางครั้งเป้าหมายขององค์กรต้องถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจทางขององค์กรสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงาน ส่วนรวมเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร บุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้สำเร็จ ตามวิถีทางขององค์กร พวกเขามักเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวมอีกด้วย

5. ทฤษฎีการจูงใจ X และ Y ของ Douglas McGregor

ทฤษฎีการจูงใจ ของ McGregor (1960) โดยได้พัฒนาทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น และสามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

1. โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน
2. เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงานและเห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงาน ได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
3. เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุมบังคับบัญชา เพราะเห็นว่า

ถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชา หรือไม่มีใครมาชี้นำสั่ง การงานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี X ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะพยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งที่มีมนุษย์จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก
2. การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงาน ได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่าง ที่บางประเทศหรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกัน ที่เรียกว่า ประเพณีลงแขก ในสมัยโบราณ
4. มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจสนใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวม
5. มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และแสวงหาความมั่นคงความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นน่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง
6. บุคคลในองค์กรแต่ละคนมักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาดการสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นว่าทฤษฎี Y ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ลึกซึ้งที่ติดต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก

รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร

6. ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (Stacy Adam's Equity Theory)

Lussier and Achua (2001, pp. 86 - 87) กล่าวว่า อดัม (Adam) ได้เสนอแนวความคิดว่า สถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจ คือ ความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้น เมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ที่เขาได้รับ เท่าเทียมกับสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน

การเปรียบเทียบขึ้นอยู่กับทักษะของแต่ละบุคคล เช่น กรณีการขึ้นเงินเดือน เขาอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนในแผนงานอื่น หรือในองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน และคำว่า Input นี้อาจจะหมายถึง ระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน ส่วนผลงานหรือ Outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชื่นชม ที่จอตรด ที่ทำงาน และการมอบหมายงาน เป็นต้น

การพิจารณาสัดส่วน Input-Outcomes กับคนอื่น อาจจะเป็นการพิจารณาแบบอิงกลุ่ม อิงเกณฑ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมได้ใน 3 กรณี คือ

1. สัดส่วน Input: Outcomes ของเรามากกว่าสัดส่วน Input: Outcomes ของคนอื่น
2. สัดส่วน Input: Outcomes ของเราน้อยกว่าสัดส่วน Input: Outcomes ของคนอื่น
3. สัดส่วน Input: Outcomes ของเราเท่ากับสัดส่วน Input: Outcomes ของคนอื่น

ในสามกรณีดังกล่าว กรณีที่สองจะมีผลต่อความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมากกว่ากรณีอื่น ๆ อันจะนำไปสู่ความเครียด (Tension) นำไปสู่การขจัด ลดความไม่เป็นธรรมลง ยิ่งถ้าบุคคลเกิดความรู้สึกว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมมากเท่าใด ความเครียดและความพยายาม ที่จะลดความไม่เป็นธรรมนั้นก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจแสดงออกหรือกระทำ โดยการลาออก จากงานหรือกระทำต่อบุคคลอื่นหรือเปลี่ยน Input หรือ Outcomes เป็นต้น

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ สรุปได้ว่า คนเราจะเกิดความพึงพอใจในองค์กร ก็ต่อเมื่อได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเช่นกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวทางดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จะเห็นว่าการบริหารองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันในองค์กร หรือเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้น ถือว่าจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างยิ่งในการบริหารงาน และเมื่อใดก็ตามถ้าสมาชิกในองค์กรเต็มใจในการทำงาน ทำให้งานเป็นอันดับแรก ก็จะถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้บริหารและความสำเร็จขององค์กร และสิ่งที่จะต้องสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรก็จะตามมา ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนเทศบาล สุมทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ

การปฏิบัติงานของคนแต่ละคนในองค์การ ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันไปตามเพศของตน ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง ก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง แต่เมื่อเทียบฐานะโดยส่วนรวมบุคคลทั้งสองเพศ มีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้น จึงถือเอาความแตกต่างในเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณวิญญู บัวบาน (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะปราง จันทร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ทำนองเดียวกันก็สอดคล้องกับวรรณิกา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวถึงพอสรุปได้ว่า ทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน ดังนั้นบุคคลที่มีเพศต่างกันย่อมมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

2. สถานภาพสมรส

ผู้วิจัยได้เลือกสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรต้นในการวิจัย เพราะคิดว่าบุคลากรครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะความผูกพันในองค์การต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บริษัทเซนท์ริเทิล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซนท์ริเทิล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาตย์ กฤษณาธาร (2552) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชูอน (2553) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อทัศนคติ ความรู้ความสามารถ และความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้โดยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ ผู้วิจัย จึงได้นำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

3. ภูมิภานา

ผู้วิจัยได้เลือกภูมิภานามาเป็นตัวแปรต้น เนื่องจากบุคคลที่มีภูมิภานาที่ต่างกันย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เพราะบุคคลที่มีภูมิภานาเดิมอยู่ที่ใดย่อมมีความผูกพันในสถานทีนั้นมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี ครอบครัวยที่มีอิทธิพลในการปลูกฝังเกี่ยวกับวัฒนธรรมการดำรงชีวิต การอยู่ร่วมในสังคม และการที่จากภูมิภานาไปอยู่ในที่ห่างไกล ก็ไม่สามารถส่งผลให้ความผูกพันที่มีต่อภูมิภานาเดิมลดลงได้ หากแต่มีความผูกพันมากขึ้นทุกขณะ และเนื่องจากมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัว ดูแลบิดา มารดา การที่จากครอบครัวมานานจึงทำให้เกิดความห่วงหาอาทรกันมากขึ้น เช่นเดียวกับกับผู้ที่มิภูมิภานาเดิมอยู่ในจังหวัดที่ตนเองปฏิบัติงาน ซึ่งมีครอบครัว บิดา มารดาอยู่ใกล้จึงไม่ต้องการโยกย้ายหรือจากครอบครัวไปไกล จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีภูมิภานาอยู่ต่างจังหวัด ความผูกพันต่อภูมิภานาของบุคคลที่มีภูมิภานาอยู่ต่างจังหวัดจึงอาจเป็นสาเหตุของการย้ายกลับภูมิภานามากขึ้น (จิราพร ล่ากระโทก, 2556, หน้า 37) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ศรีนุรัตน์, พงศ์ หรดา, สมเดช เฉยไสย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทสยามเฟอร์โร อินดัสทรี จำกัด ผลการวิจัยพบพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีภูมิภานาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งก็สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ อารี นงค์พรหมมา (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบจำแนกตามภูมิลำเนา และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำนองเดียวกันก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา เหมสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภูมิลำเนา หมายถึง การได้อยู่ร่วมกันของครอบครัวของบุคลากร ไม่ต้องมีการย้ายที่ทำงานไปเรื่อย ๆ การได้ทำงานในพื้นที่ของตนเองจึงทำให้มีความสะดวกทั้งที่อยู่อาศัย การเดินทาง และทำให้มี ความผูกพันสูงกว่าได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภูมิลำเนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยขึ้นอยู่กับ การได้อยู่อาศัยกับครอบครัว ตลอดจนความสะดวกในการเดินทาง จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้เลือกระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัย เนื่องจาก บุคคลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต่างกันย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เพราะ ประสบการณ์การทำงานหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยหรือผู้ที่เริ่มทำงานในระยะแรกมักจะยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ถึงแม้จะมี ความกระตือรือร้นและสนใจในงานเพียงใด แต่เมื่อปฏิบัติงานแล้วเกิดความผิดพลาดและไม่ตรง ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จนอาจทำให้ถูกตำหนิและว่ากล่าวตักเตือนจะส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานจนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยลง แต่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือผู้ที่อยู่มานานกว่า จะมีความถนัดและเชี่ยวชาญ ในการทำงาน มีความคล่องตัว และเรียนรู้งานได้เร็ว เพราะเคยผ่านประสบการณ์มาก่อน จึงสามารถ แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ อีกทั้งยังมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า จึงเกิดความผูกพัน ต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (จิราพร ต่ำกระโทก, 2556, หน้า 37) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรี หวังนุช (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อ

องค์การต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวูฒิ บุญชม (2553) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่าความแตกต่างทางด้านระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรปารี อยู่เย็น และญาศิริ อัสเวศน์ (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำนองเดียวกัน ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาอย่างยาวนานในองค์การ และครูที่เพิ่งเข้ามาทำงาน น่าจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์การนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ธิติมา สุขชม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตน และด้านความภักดี เช่นเดียวกันทุกตัวแปร และครูผู้ช่วยที่มีเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร เช่นเดียวกันทุกตัวแปร และครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรของครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และเมื่อจำแนกตาม สถานการณ์ดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนิดา สืบสมาน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตน และด้านความภักดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสดงตน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการมีความเกี่ยวพัน โดยรวมและรายข้อ ก็อยู่ในระดับมาก ด้านความภักดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และหากจำแนกครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา

ด้านการแสดงตนและด้านการมีความเกี่ยวพันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สำหรับด้านความภักดีพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อจำแนกด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

อาภัสสร กลางประพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับองค์กร การให้ความร่วมมือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาถึงภูมิลำเนา โดยรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร การเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ และ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิลำเนาและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัฐธิกร ชูชวง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพ

โดยรวม พบว่าข้าราชการครูที่สมรสแล้ว มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่โสด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี กับ 6 - 10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของเขต 1 จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่อยู่ในโรงเรียนตามขนาดภูมิภาคต่าง และประสบการณ์แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัจฉริยา นิลละมั่ง (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน โดยรวมทุกด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือด้านความต่อเนื่อง และ จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีความเกี่ยวพันอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความภักดี และด้านการแสดงตน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวม และรายด้าน ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความจงรักภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรลักษณ์ บัวระบัดทอง (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายอาคเนย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา ในศูนย์เครือข่ายอาคเนย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม องค์กรและด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม องค์กรและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

จินตนา จีระชีวิน (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ด้านมีความปรารถนาที่จะดำรงรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 ด้านความศรัทธาในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 3

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก และด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย และด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การมีทัศนคติต่อผู้ร่วมงาน และองค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุราชการ มากกว่า 20 ปี มีตำแหน่งอื่น (พัฒนาการจังหวัดชลบุรีและเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด) อัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ประภาศรี พงษ์สุชล (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียน บางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู โรงเรียนบางป่อวิทยาาคม จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พงษ์พัฒน์ ศรีกิตติพัฒน์ (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพยายามในการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลทรายขาว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล ทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยกัน และ บุคลากรที่มีเพศ สายงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยี ทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการเปรียบเทียบความแตกต่าง ความผูกพันต่อ องค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ครูผู้สอน

วุฒิพันธ์ อ่อนปัดชา (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียน กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาของเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน ภูมิภาค โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาโดยรวม รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในต่างประเทศไว้ดังนี้

Angle (1981, pp. 1 - 4) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากร ที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนตัว ด้านระบบการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อ องค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยส่วนรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับ การเปลี่ยนงาน

Pincus (1985, p. 2035 - A) ได้ศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และโรงพยาบาล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติ ในการปรับตัว พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 3 ตัวแปร ดังกล่าว มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถ พยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความแตกต่างในแต่ละตัวแปร เจตคติในการทำงาน เป็นตัวแปร ที่มีความแปรปรวนมากที่สุดและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด โดยการมีส่วนร่วมในงาน ความเข้าใจแบบแผนการทำงาน และมีการกระจายอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความมีอิสระในหน้าที่ ความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพียงอย่างเดียว (Union commitment) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรคืออายุการทำงานและการศึกษา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับความผูกพันต่อองค์กร

Fjortoft (1993) ได้สรุปผลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยส์ พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และยังพบอีกว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนาย ถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน อีกทั้งยังพบว่า หากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

Porter (1994) ได้ศึกษา อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่ และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่จะออก โดยระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งใช้เป็นการทำนายการเปลี่ยนงาน

Rutebuka (2000) ได้ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็น โรงเรียนคริสต์ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและเงื่อนไขในการเลือกงาน ประชากรที่ศึกษา คือ ครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่า โดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงาน และสาเหตุที่เลือกงาน เพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ในด้านตรงข้าม ลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันต่ออาชีพครู

Hubbard (2000) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการให้อำนาจหน้าที่และความพึงพอใจของพนักงานที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในอเมริกาใต้: ศึกษากรณีเชื้อชาติและเพศต่างกัน พบว่า การให้อำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับเชื้อชาติและเพศต่างกัน มีการพิสูจน์ความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาและกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

Masih and John (2001) ได้ทำการศึกษา รูปแบบของผู้นำ แนวโน้มทางสังคมของโรงเรียน และความผูกพันในองค์กรของครู ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากครูที่ทำงาน

เต็มเวลา จำนวน 227 คน จาก 20 โรงเรียน และจากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของผู้นำ ลักษณะของโรงเรียน และความผูกพันในอาชีพครู มีความสัมพันธ์กัน ครูที่ถูกสังเกตมีความอดทนในอาชีพสูงภายใต้ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันในอาชีพของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทางเปิดกว้างทางสังคมของโรงเรียน และร้อยละ 25 ของความแปรปรวนเกิดจากสถานภาพสมรส พฤติกรรมของผู้นำ และลักษณะแนวโน้มทางสังคมของโรงเรียน

Topolnytsky (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันในยุคของการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการรับรู้วัฒนธรรม วัฒนธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบทบาทของวัฒนธรรมและความถูกต้อง โดยการอธิบายความผูกพันของพนักงานและการแสดงพฤติกรรมตลอดจนการเปลี่ยนแปลงหลักขององค์การการศึกษาในเรื่องของการรับรู้วัฒนธรรม อาศัยแนวคิดของนักวิจัยหลายคน ส่วนการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ อาศัยแนวคิดของ Allen and Meyer (1997) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จะสนับสนุนและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และมีความสำคัญทางลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานในช่วงเวลาที่ต่างกัน วัฒนธรรมแบบปกครองกับวัฒนธรรมแบบมีเหตุผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมแบบสนับสนุนและวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันด้านจิตใจ การรับรู้วัฒนธรรมแบบปกครองกับวัฒนธรรมแบบมีเหตุผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การ จะมีผลมากสำหรับพนักงานที่ชอบรูปแบบวัฒนธรรมแบบนี้ ซึ่งการรับรู้ที่ถูกต้องจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการ และความรู้สึกถูกบังคับของพนักงานให้อยู่กับองค์การและทำให้สำเร็จ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจจะลาออกของพนักงาน ในส่วนสุดท้ายการพิจารณาในภาพรวมของวัฒนธรรมและความถูกต้องจะมีการเปลี่ยนแปลงในความผูกพันต่อองค์การมากกว่าแยกปัจจัยกัน

Valentine, Godkin, and Lucero (2002) ได้ทำการวิจัย เรื่องจริยธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมทางจริยธรรมที่หลากหลายเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อจริยธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหมาะสมของบุคคลกับองค์การด้วย โดยตั้งระดับนัยสำคัญไว้ที่ .001 การค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาและยกระดับจริยธรรมองค์การ อาจเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ในที่ทำงานของลูกจ้างและบริษัทต่าง ๆ ควรจะรับ

นโยบายด้านจริยธรรมที่สนับสนุนบุคคลให้ทำความดีและลงโทษคนที่ทำผิดและเพิ่มความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแต่ละบุคคล ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้พิจารณาได้ว่าบุคคลจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในงานเพื่อองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปถึงแม้ว่านักวิชาการต่างๆจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ก็เล็งเห็นความสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลของครู และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามความต้องการ และปลูกฝังเจตคติในการทำงานของครูแต่ละคนประสานเข้ากับองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ตลอดจนคุณภาพการศึกษาซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันในหน่วยงานได้เป็นอย่างดีโดยคาดว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานได้เป็นอย่างดี ถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสนใจ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลการทำงานก็จะไปในทางบวก ผลของการบริหารงานในองค์กรก็จะไปในทางบวก คือ ช่วยพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็จะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน ประารถนาที่จะธำรงตนเองในองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยเปรียบเทียบกับตัวแปรซึ่งนำมาใช้เพื่อศึกษาครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยตรง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้ครู ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 เป็นหน่วยวิเคราะห์ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 143 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 104 คน และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตามเพศ

เพศ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เพศชาย	50	31
เพศหญิง	93	73
รวม	143	104

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert มี 5 ระดับ โดยเรียงลำดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 7 ข้อ

ด้านที่ 3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 7 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของ ครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และ แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers and Porter (1982) และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ และ มาตราส่วนประมาณค่า

3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมงานวิจัย เพื่อตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของภาษา ความเที่ยงตรงของเนื้อหา และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุม งานวิจัยแล้วไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์ของสำนวนภาษา ความเที่ยงตรง ของเนื้อหา และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาเสนอ ต่อประธานและกรรมการควบคุมงานวิจัย เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนกสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson product moment correlation) ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ได้ค่าระหว่าง .34 - .83

6. นำแบบสอบถามทั้งฉบับที่คัดเลือกได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94

7. นำแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นที่สมบูรณ์ถูกต้องและครบถ้วนแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหาร โรงเรียน และครูปฏิบัติการสอน

2. ประสานงานถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง จากโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง นำมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย
3. ใช้วิธีหาค่าร้อยละ และอธิบาย ตารางประกอบ จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ตามรายการของกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา เพื่อทราบถึงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปรความหมาย ในตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบ ในแต่ละข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดคะแนนตามแนวคิดของ Likert ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. บันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เกณฑ์การแปลผลของคะแนนผู้วิจัย มีการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้
- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก
 - คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับน้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางและความเรียง และการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ (\bar{X}) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หรือ SD แล้วนำมาหาระดับความผูกพันต่อองค์การ ตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาแล้ว

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ (t -test)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน (ANOVA)

ss แทน ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

$*$ แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

p แทน ความน่าจะเป็น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเห็นใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 7

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
เพศชาย	31	29.80
เพศหญิง	73	70.20
รวม	104	100
2. สถานภาพสมรส		
สถานภาพโสด	69	66.30
สถานภาพสมรส	35	33.70
รวม	104	100
3. ภูมิลำเนา		
จังหวัดสมุทรปราการ	40	38.50
จังหวัดอื่น	64	61.50
รวม	104	100

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	59	56.70
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	20	19.20
มากกว่า 10 ปี	25	24.00
รวม	104	100

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพทั่วไปของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 ส่วนเพศชาย จำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 29.80

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70

ภูมิลำเนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดคือปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเห็นใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกโดยรวม และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	<i>n</i> = 104		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.29	0.48	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.58	0.41	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.20	0.56	มาก	3
รวม	4.36	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	<i>n</i> = 104		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูภูมิใจกับศิษย์เก่า, ศิษย์ปัจจุบัน และครูที่ได้ออกไป สร้างชื่อเสียงและช่วยเหลือสังคม	4.30	0.72	มาก	4
2. ครูภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.63	0.65	มากที่สุด	1
3. เป้าหมายในการทำงานของครูสอดคล้องกับเป้าหมาย โรงเรียน	4.10	0.76	มาก	5
4. ครูเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานของโรงเรียนแห่งนี้ เสมอ	3.81	0.73	มาก	6
5. โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถาบันที่สร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อ สังคมส่วนรวม	4.33	0.69	มาก	3
6. ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์ สถาบันเทพศิรินทร์	4.58	0.63	มากที่สุด	2
รวม	4.30	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ และครูรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์สถาบันเทพศิรินทร์มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์สถาบันเทพศิรินทร์ และโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถาบันที่สร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อสังคมส่วนรวม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานของโรงเรียนแห่งนี้เสมอ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	<i>n</i> = 104		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูพร้อมนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน อย่างทุ่มเทและเต็มที่ที่โรงเรียนแห่งนี้	4.77	0.45	มากที่สุด	1
2. ครูเต็มใจทำงานเพื่อโรงเรียนแม้จะนอกเหนือเวลา ราชการ	4.59	0.55	มากที่สุด	3
3. แม้มีอุปสรรคในการทำงาน ครูก็พร้อมทำงานเพื่อ โรงเรียน	4.41	0.62	มาก	6
4. เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ครูพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วย ความเต็มใจ	4.59	0.55	มากที่สุด	3
5. ในการทำงาน ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของ โรงเรียนเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตัว	4.53	0.59	มากที่สุด	4
6. ครูพร้อมนำความรู้ความสามารถของตนเอง มาช่วยเหลือเพื่อนครูในโรงเรียน	4.50	0.59	มาก	5
7. ครูรู้สึกยินดีถ้าผลงานของท่านสามารถสร้างชื่อเสียง แก่โรงเรียน	4.64	0.54	มากที่สุด	2
รวม	4.58	0.41	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น แม้มีอุปสรรค
ในการทำงาน ครูก็พร้อมทำงานเพื่อโรงเรียน และครูพร้อมนำความรู้ความสามารถของตนเอง
มาช่วยเหลือเพื่อนครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพร้อมนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างทุ่มเท
และเต็มที่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ครูรู้สึกยินดีถ้าผลงานของท่านสามารถสร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน

ครูเต็มใจทำงานเพื่อโรงเรียนแม้จะนอกเหนือเวลาราชการ และเมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ครูพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แม้มืออุปสรรคในการทำงาน ครูก็พร้อมทำงานเพื่อโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	<i>n</i> = 104		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ครูก็จะไม่ย้ายออกจากโรงเรียนนี้	3.72	1.04	มาก	6
2. ครูพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.66	0.62	มากที่สุด	1
3. ครูมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.35	0.69	มาก	3
4. ครูเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ตลอดไป	4.05	0.82	มาก	4
5. ครูยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ตนเองได้รับโอกาสทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป	4.35	0.69	มาก	3
6. ครูรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	4.37	0.74	มาก	2
7. ผลงานของครูเป็นที่ยอมรับของคนในโรงเรียน	3.94	0.75	มาก	5
รวม	4.20	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน ครูรู้สึก มีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ครูยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ตนเองได้รับโอกาสทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป และครูมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่ และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ครูก็จะไม่ย้ายออกจากโรงเรียนนี้

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ							
	ชาย (n = 31)				หญิง (n = 73)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.47	0.35	มาก	2	4.21	0.51	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.67	0.34	มากที่สุด	1	4.52	0.43	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.43	0.46	มาก	3	4.10	0.57	มาก	3
รวม	4.53	0.33	มากที่สุด		4.28	0.43	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.47	0.35	4.21	0.51	2.51*	.01
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.69	0.34	4.53	0.43	1.81	.07
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.43	0.46	4.11	0.57	2.75*	.01
รวม	4.53	0.33	4.29	0.43	2.79*	.01

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ที่แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส							
	โสด (n = 69)				สมรส (n = 35)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.27	0.54	มาก	2	4.33	0.35	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.55	0.44	มากที่สุด	1	4.61	0.34	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.16	0.59	มาก	3	4.29	0.49	มาก	3
รวม	4.33	0.45	มาก		4.42	0.33	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ครูที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด		สมรส		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.27	0.54	4.33	0.35	-0.75	.46
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.55	0.44	4.62	0.34	-0.74	.46
3. ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรง ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.16	0.59	4.29	0.49	-1.06	.29
รวม	4.33	0.46	4.42	0.33	-1.03	.30

จากตารางที่ 13 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิลำเนา

ความผูกพันต่อองค์กร	ภูมิลำเนา							
	สมุทรปราการ (n = 40)				จังหวัดอื่น (n = 64)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.31	0.50	มาก	3	4.28	0.49	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.60	0.43	มากที่สุด	1	4.56	0.40	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.32	0.57	มาก	2	4.14	0.54	มาก	3
รวม	4.41	0.42	มาก		4.33	0.42	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิภาค

ความผูกพันต่อองค์กร	สมุทรปราการ		จังหวัดอื่น		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.31	0.50	4.28	0.48	0.30	.76
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.60	0.43	4.56	0.40	0.50	.62
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.31	0.57	4.14	0.54	1.54	.13
รวม	4.41	0.42	4.33	0.42	0.95	.34

จากตารางที่ 15 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา											
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 59)				ตั้งแต่ 5 – 10 ปี (n = 20)				มากกว่า 10 ปี (n = 25)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.23	0.47	มาก	2	4.28	0.58	มาก	2	4.44	0.41	มาก	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.50	0.44	มาก	1	4.64	0.41	มากที่สุด	1	4.70	0.31	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.08	0.56	มาก	3	4.27	0.61	มาก	3	4.46	0.40	มาก	2
รวม	4.27	0.44	มาก		4.40	0.42	มาก		4.54	0.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	p
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.40	1.72	.19
	ภายในกลุ่ม	23.09	100	0.23		
	รวม	23.89	102			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.42	2.51	.09
	ภายในกลุ่ม	16.52	101	0.17		
	รวม	17.35	103			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	4.56*	.01
	ภายในกลุ่ม	29.36	101	0.29		
	รวม	32.03	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.28	2	0.64	3.82*	.03
	ภายในกลุ่ม	16.79	100	0.17		
	รวม	18.08	102			

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยรวมและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's test) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยวิธีการของ Scheffe

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.08	4.27	4.46
ต่ำกว่า 5 ปี	4.08	-	.20	.38*
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.27		-	.19
มากกว่า 10 ปี	4.46			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมด้าน
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยวิธีการของ Scheffe

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.27	4.40	4.54
ต่ำกว่า 5 ปี	4.27	-	.13	.27*
ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.40		-	.14
มากกว่า 10 ปี	4.54			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ กล่าวคือ
ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and
Morgan (1970, pp. 607 - 610) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple
random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ
ส่วนตัวของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) ของ Likert มี 5 ระดับ โดยเรียงลำดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน
7 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .34 - .83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) หาค่า
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้
(Scheffe's test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สรุปผลได้ ดังนี้

1. พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ผลเป็นดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อครูภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ และข้อครูรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์สถาบันเทพศิรินทร์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์สถาบันเทพศิรินทร์ และโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถาบันที่สร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อสังคมส่วนรวม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานของโรงเรียนแห่งนี้เสมอ

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อแม้มีอุปสรรคในการทำงาน ครูก็พร้อมทำงานเพื่อโรงเรียน และข้อครูพร้อมนำความรู้ความสามารถของตนเองมาช่วยเหลือเพื่อนครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพร้อมนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มที่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ครูรู้สึกยินดีถ้าผลงานของท่านสามารถสร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน ครูเต็มใจทำงานเพื่อโรงเรียนแม้จะนอกเหนือเวลาราชการ และเมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ครูพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แม้มีอุปสรรคในการทำงาน ครูก็พร้อมทำงานเพื่อโรงเรียน

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อครูพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน ครูรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ครูยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ตนเองได้รับโอกาสทำงาน

ในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป และครูมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ครูก็จะไม่ย้ายออกจากโรงเรียนนี้

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานะภาพสมรสพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันต่อโรงเรียน คือ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ หรือต้องการมีสถานภาพของตนตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อโรงเรียนทำให้เกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ ด้วยการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชิตินา สุขชม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แสงจันทร์ ผ่อง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพร จำเจริญศักดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ พนิดา สืบสมาน (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภัสสร กลางประพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐธิดา ชูชวง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

ความผูกพันของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ถ่ากระโทก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ การศึกษาของ อัจฉริยา นิลละมั่ง (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ วราลักษณ์ บัวระบัดทอง (2557) ได้ศึกษา ความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายอาเภอสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา จีระชีวิน (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศรี พงษ์สุชล (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัด สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์พัฒน์ ศรีกิตติพัฒน์ (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในเทศบาลมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อ องค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ วุฒิพันธ์ อ่อนปัดชา (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อครูภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนแห่งนี้ และข้อครูรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์สถาบันเทพศิรินทร์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มี ตราสัญลักษณ์สถาบันเทพศิรินทร์ และโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถาบันที่สร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อ สังคมส่วนรวม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานของ โรงเรียนแห่งนี้เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องสร้างและพัฒนาความเชื่อ ความเต็มใจ ในการทำงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน ให้เกิดขึ้นกับคณะครู ในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความเชื่อเป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อถือไว้วางใจและยอมรับ เป้าหมายของโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินไปอย่างยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครู และนักเรียน ทำให้ครูเต็มใจ พยายามที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายด้วยความเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและเชื่อมั่น ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อภัสสร กลางประพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง ผลการศึกษาพบว่า ด้านการให้ความร่วมมือยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ พบว่า การเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อมั่น

อย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา จีระชีวิน (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความศรัทธาในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์พัฒน์ ศรีกิตติพัฒน์ (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอ สอยดาว จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าใน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อแม้มีอุปสรรคในการทำงาน ครูก็พร้อม ทำงานเพื่อโรงเรียน และข้อครูพร้อมนำความรู้ความสามารถของตนเองมาช่วยเหลือเพื่อนครู ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพร้อมนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มที่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ครูรู้สึก ยินดีถ้าผลงานของท่านสามารถสร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน ครูเต็มใจทำงานเพื่อโรงเรียนแม้จะ นอกเหนือเวลาราชการ และเมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ครูพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แม้มีอุปสรรคในการทำงาน ครูก็พร้อมทำงาน เพื่อโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจและร่างกายที่สมาชิกในองค์กรมีความยินดี สมัยครใจ และไม่ขัดแย้ง อีกทั้งยังทุ่มเท ศักยภาพของตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็ร่วมติดตามความเป็นไปขององค์กร เพื่อให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ถ่ากระโทก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุทัย จันท์แซมซ้อย (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล เวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของ มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงมาก

สอดคล้องกับการศึกษาของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ กันต์ฤทัย ศรีโท และณัฐวิมล บุนนาค (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นชื่อครูพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของ โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน ครูรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงาน ที่โรงเรียนแห่งนี้ ครูยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ตนเองได้รับโอกาสทำงาน ในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป และครูมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ครูก็จะไม่ย้ายออกจาก โรงเรียนนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เป็นภาวะทางจิตใจและร่างกายที่สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกของ องค์กรอย่างถาวรหรือให้นานที่สุดในองค์กร โดยมีการตั้งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ในอนาคต รู้สึกจงรักภักดีและภูมิใจที่ตนเองได้เป็นสมาชิกขององค์กร และไม่ต้องการออกจาก องค์กร แม้จะมีข้อเสนอที่ดีกว่าในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ พบว่า ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภัสสร กลางประพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง พบว่า ความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ พบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง

สมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ จิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก จินตนา จีระชีวิน (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านมีความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 และสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์พัฒน์ ศรีกิตติพัฒน์ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลทรายขาว พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความผูกพันต่อองค์กรของครูเพศชายมากกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเพศชาย โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่มาช้านานมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดี ในขณะที่ครูเพศหญิง โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ส่วนใหญ่เป็นครูใหม่ อาจยังเข้าใจเป้าหมายขององค์กรได้ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดี และบางส่วน มีแรงบันดาลใจในการทำงานน้อยกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ค่านิยมของตนเองอาจไม่สอดคล้องกับหน่วยงาน จึงทำให้ความเชื่อมั่นในนโยบาย และวิธีการบริหารงานของโรงเรียน โดยภาพรวมน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาศรี พงษ์สุชล (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ ได้เปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (2552) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ได้เปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ เงินเดือน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก

เพื่อประโยชน์ขององค์กร ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย เรืองหนู (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร: ทัศนศึกษา บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ ได้เปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ หรือสถานภาพ โสด ต่างก็ตั้งใจทำหน้าที่ของตนเอง ในฐานะครูเหมือนกัน จึงส่งผลให้ผู้มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กับสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับการศึกษาของ อารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เอกชน ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ วชิร หวังนุช (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ทัศนศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เพศ สถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบการอยู่ร่วมกันของครูภายใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ มีลักษณะบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว ก่อให้เกิดความรักใคร่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อครูมีปัญหาหรือไม่สบายใจ ก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ หรืออยู่ในจังหวัดอื่น สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ส่งผลให้ครูมีความรัก และความผูกพัน ทั้งต่อผู้ร่วมงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ

จิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่อยู่ในโรงเรียนตามภูมิลำเนา และประสบการณ์แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการวิจัยของ นูร์มัน คอเลาะ และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ศาสนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการวิจัยของ กรวรรณ ขจีจิต (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ภูมิลำเนา สังกัดหน่วยงาน และตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์

สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ทุ่มเทกำลังใจและกำลังกายให้กับงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงานให้กับองค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือออกจากองค์การไป รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัตินั้น

มีความสำคัญต่อองค์กร ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์จนทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร และเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และเมื่อจำแนกตาม สถานการณ์ดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต่อองค์กรบริษัทชันยางอุตสาหกรรมอาหาร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น จำแนกตามสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากร แสดงตนเห็นด้วย

กับจุดมุ่งหมายปลายทางของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีทัศนคติว่าองค์การ
ที่ตนปฏิบัติงานในนั้นดีที่สุดในที่สุด

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการทำงานอย่างอุทิศกายใจและสติปัญญาให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่
ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่เต็มใจเสียสละ อุทิศตนและมีส่วนร่วมติดตามความเป็นไปของ
โรงเรียน เพื่อให้มีมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ
ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องหากกลยุทธ์ในการดึงดูดบุคลากรที่เก่งและดีเข้ามาทำงานและกลยุทธ์
ในการจูงใจให้ทุ่มเททำงานให้กับโรงเรียน ควบคู่ไปกับการรักษาบุคลากรให้จงรักภักดีต่อไป
ให้นานที่สุดในที่สุด ฉะนั้นความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู เพื่อหาแนวทาง
ในการพัฒนาความผูกพันต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู
โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนา เสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อองค์การ
ของข้าราชการครูในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรวรรณ ขจีจิต. (2560). ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีต่อมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กัณฑ์ฤทัย ศรีโท และ ณัฐวิณี บุญนาค. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กึ่งกาญจน์ เวชทรัพย์. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จังหวัดระยอง.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา จิระชีวิน. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา ศรีนุรัตน์ พงศ์พรดาล, และสมเดช เฉยไสย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท สยามเฟอโรโร
อินดัสทรี จำกัด. วารสารวิชาการ อุดสาหกรรมศึกษา, 4(1), 83-89.
- จิราพร ล่ากระโทก. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น และณัฐสินี อัสเวศน์. (2555). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ.

- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร
โรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณัฐพนธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- ดวงพร กายขุนทด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธิดิมา สุขชม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ จังหวัด
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ:
ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- นักรบ ทองประทุม. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกอบกัมกับการสืบสวน
ตำรวจภูธรภาค 2. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นารีรัตน์ เกษสุวรรณ. (2545). *ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- นุรีมัน คอเลาะ อนินวัช แก้วจ้านง และอรจันท์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 4(1), 83-89.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาศรี พงษ์สุชล. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรัชญา วัฒนจัง. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์ นิวยอร์กไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงษ์พัฒน์ ศรีกิตติพัฒน์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา สืบสมาน. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรทิพย์ แสงจันทร์ฟ่อง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 หนองแขง เจริญนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองแขง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญากุล สิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มสารัตน์ วีระยุทธศิลป์. (2553). ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มะปร่าง จันทร์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มะลิวัลย์ เหมืองทอง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัฐธิดา ชูชวง. (2556). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
 นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ, (2559). *คู่มือนักเรียนและผู้ปกครอง*, กรุงเทพฯ:
 จามจุรีโปรดักท์.
- ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วราลักษณ์ บัวระบัดทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิ หวังนุช. (2550). *การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิชัย เรืองหนู. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท ชนวิสาหกรรมการพิมพ์ จำกัด.
- วุฒิพันธ์ อ่อนปัดชา. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- ศุภวุฒิ กาพสุวรรณ, ปราณีย์ ทองคำ และค้วน ขาวหนู. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี*. *วารสาร สงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(1), 73-89.
- สมยศ นาวิการ . (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. *วารสารการบริหารสำหรับ นักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(3), หน้า 10-16.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุดใจ แสงสุนทร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิลักษณ์ คำทอง. (2549). *ปัจจัยคำจูงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนวชิรวิทย์ จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพร ขำเจริญศักดิ์. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุพรรณษา เหมสุวรรณ (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน*
โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา*
บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะบุคคล
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน*
บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ที่บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.*
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการองค์การและการจัดการ.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรุทัย จันทร์แจ่มช้อย. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหาร*
ส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อัจฉริยา นิลละมั่ง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก*
และเยาวชน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภัสสร กลางประพันธ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียน*
กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี นงค์พรหมมา. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูใน โรงเรียน*
กลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสรากรณ์ รัตนคช. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

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, pp. 1 - 18.

Angle. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational
effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in
work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533 - 546.

Fjortoft, N. (1993). Factors prediction faculty commitment to the university.
The Annual Forum of the Association for Institutional Research, 33(1), p. 26.

Herzberg, et al. (1959). *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons.

Hrebiniak, L. G. & ALUTTO, J. A., (1972). Personal and role - Related factors in the
development of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*,
17, 555 - 573.

Hubbard, G. (2000). *Strategic management: Thinking, Analysis and Action*. NSW Australia:
Prentice Hall.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2001). *Leadership : Theory Application Skill Development*.
Wahington : South - Western College.

Marsh, R. M. & Heroshi, M. (1977). Organizational commitment and turnover:
A prediction study. *Administration Science Quarterly*, 22 (1), pp. 51 - 57.

Maslow, A. H. (1960). A theory of human motivation. In *Human Relation in Management*.
(pp. 122 - 144). I. L. Heckmann Jr. & S. G. Huneryager. eds. Cincinnati:
South - Western.

- Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 369-375.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw - Hill.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and normative commitment to the organization: A meta - analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20 - 52.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubrin, R. (1974). Unit Performance, Situational Factors, and employee attitudes in spatially separated work units, *Organizational Behavior and Human Performance, 231 - 248*.
- Pincus, D. M. (1985), *Antecedents of organizational commitment in a unionized hospital setting*, Ph.D. Dissertation, Michigan State University, East Lansing, MI.
- Rutebuka, A. K. (2000). Job satisfaction among teacher in seventh-day Adventist school and its relationship to commitment and selected work conditions. *Journal of Researching Christian Education, 9*, 257 - 289.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal, 14*, 149 - 226.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior: a Study of Decision - Making Processes in Administrative Organization* (1st ed.). New York: Macmillan.
- Simon, H. A. (1976). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1997). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. California: Goodyear.
- Steers, R., & Porter, L. (1983). Employee commitment to organizations. In R. Steers & L. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior*. (pp. 21g230). New York: McGraw-Hill
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person – organization fit. *Journal of Business Ethics, 41*(4), 349-360.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 019

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

6 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้ คือ

นายกฤษณ์ โครตเพชร รหัส 57990043

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเทพสิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 020

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

9 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายกฤษณ์ โครเพชร รหัส 57990043

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธาน
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 021

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

11 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายกฤษณ์ โคตรเพชร รหัส 57990043

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธาน
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ นำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเพียงอย่างเดียว ไม่เกิดผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- เพศชาย
 เพศหญิง

2. สถานภาพสมรส

- สถานภาพโสด
 สถานภาพสมรส

3. ภูมิลำเนา

- จังหวัดสมุทรปราการ
 จังหวัดอื่น

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ต่ำกว่า 5 ปี
 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของท่านให้ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังต่อไปนี้
5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านภูมิใจกับศิษย์เก่า, ศิษย์ปัจจุบัน และครูที่ได้ออกไปสร้าง ชื่อเสียงและช่วยเหลือสังคม					
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้					
3. เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน					
4. ท่านเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานของโรงเรียนแห่งนี้เสมอ					
5. โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถาบันที่สร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อสังคม ส่วนรวม					
6. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์ สถาบันเทพศิรินทร์					
ด้านที่ 2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
7. ท่านพร้อมนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างทุ่มเท และเต็มที่ที่โรงเรียนแห่งนี้					
8. ท่านเต็มใจทำงานเพื่อโรงเรียนแม้จะนอกเหนือเวลาราชการ					

ความผูกพันต่อองค์กรของคุณ	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
9. แม้มีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็พร้อมทำงานเพื่อโรงเรียน					
10. เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ					
11. ในการทำงานท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน เป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตัว					
12. ท่านพร้อมนำความรู้ความสามารถของตนเองมาช่วยเหลือเพื่อนครู ในโรงเรียน					
13. ท่านรู้สึกยินดีถ้าผลงานของท่านสามารถสร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน					
ด้านที่ 3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
14. ถึงแม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า ท่านก็จะไม่ย้ายออกจากโรงเรียนนี้					
15. ท่านพร้อมปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน					
16. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
17. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ตลอดไป					
18. ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ตนเองได้รับโอกาสทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป					
19. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้					
20. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของคนในโรงเรียน					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นายกฤตนัน โศทรเพชร

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร
ของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.80
2	.82
3	.81
4	.78
5	.75
6	.73
7	.68
8	.72
9	.74
10	.76
11	.81
12	.78
13	.82
14	.67
15	.79
16	.34
17	.74
18	.76
19	.83
20	.70

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น (α) = .94