



ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่ง
หนึ่งในจังหวัดระยอง



ธารปราง ต.วิเชียร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่ง
หนึ่งในจังหวัดระยอง



ธารปอง ต.วิเชียร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE RELATIONSHIP BETWEEN MEANINGFUL WORK AND ORGANIZATION
COMMITMENT AMONG PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN RAYONG PROVINCE



MISS THANPANG T VICHENE

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM
BURAPHA UNIVERSITY

2020

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

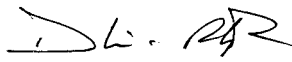
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ธารปาง ต.วิเชียร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

 ประธาน


(ดร.ชिरะชินภัทร รัมเดชะ)

..... กรรมการ

(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

..... กรรมการ


(ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ)

 คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 3 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

61920162: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: งานที่มีความหมาย, ความผูกพันต่อองค์กร

ธารปาง ด.วิเชียร : ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันของ
องค์การของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (THE RELATIONSHIP BETWEEN
MEANINGFUL WORK AND ORGANIZATION COMMITMENT
AMONG PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์: กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน บุคลากร โรงเรียนเอกชนแห่ง
หนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 140
คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตร
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent samples
t test) การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
(Simple correlation coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีการรับรู้คุณค่าในการ
ทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่
ด้านความหมายทางบวกของงาน ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและด้านการสร้างความหมายผ่าน
การทำงานครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความผูกพันในองค์การโดยรวมและราย
ด้านในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านความผูกพันต่อ
องค์การด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันต่อองค์การด้าน
ความต่อเนื่องเมื่อการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันรวมทั้ง
พบว่าการงานที่มีความหมายสัมพันธ์เชิงบวกความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

61920162: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Meaningful Work, Organization commitment

MISS THANPANG T VICHENE : THE RELATIONSHIP BETWEEN
MEANINGFUL WORK AND ORGANIZATION COMMITMENT
AMONG PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY
COMMITTEE: KANVALAI NONTAKAEW FERRY, Ph.D 2020.

The objective of this research was to study the level of school attachment and to study the relationship between meaningful work and school attachment and personnel in a private school in Rayong Province. The sample consisted of 140 private school teachers in Rayong Province by using a stratified sampling method. The research instruments were 5 rating scale questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Independent samples t test, F-Test, Simple correlation coefficient, and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of the research showed that a teacher of a private school in Rayong province perceived value of work overall and in each aspect at the highest level in descending order of average from highest to lowest, namely positive meaning in the job, good motivation at work and meaning in working. A teacher of a private school in Rayong province has an attachment to the organization as a whole and in each area at the highest level in descending order of average from highest to lowest, namely the attachment to the organization in the norm, the attachment to the organization in the feeling, and the attachment to the organization in the continuation. When comparing the opinions about the organizational attachment of teachers in a private school in Rayong Province classified by personal factors, it was found that people with different gender, age, and educational level have different opinions about organizational attachment. Moreover, it was found that positive meanings in the job have a significant attachment to the organization.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณภราดา ดร.สุรกิจ ศรีสรานุกุลวงศ์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียน อัสสัมชัญระยองและ มาสเซอร์สมหวัง อภิธรรมภูมิศ ห้วนน้ำสำนักผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มอบโอกาสและส่งเสริมด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในสาขาวิชาชีพ และงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณ ผศ.ดร.ศัญญา ชีระวิชิตระกุล คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภราดา ดร.ประวิติ สุทธิพนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และภราดา ดร.อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในคณะกรรมการจัดการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดี มีประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะกรรมการจัดการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อน ๆ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพาทุกคนที่เป็นกำลังใจให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้ความรักความเข้าใจ สนับสนุนและให้กำลังใจให้เสมอมาทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนทำให้ผู้วิจัยสามารถประสบความสำเร็จในวันนี้

ธารปาง ต.วิเชียร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	1
สารบัญภาพ	4
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมุติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2.....	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
สภาพปัจจุบันปัญหาของการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน.....	10
จุดเด่นของการศึกษา.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work).....	13
องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย.....	15

ผลกระทบของงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work)	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมาย	29
บทที่ 3.....	35
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 5.....	68
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	71
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	73
บรรณานุกรม	86
บรรณานุกรม	92
ประวัติย่อของผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2 - 1 งานที่มีคุณค่าและความหมาย.....	14
ตารางที่ 2- 3 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	20
ตารางที่ 2- 4 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	23
ตารางที่ 2- 5 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อองค์กร	23
ตารางที่ 3- 1 สรุปค่าความเชื่อมั่น การนำไปทดลองใช้กับบุคลากร 30 คน	40
ตารางที่ 4- 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนก ตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตารางที่ 4- 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้คุณค่าในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	48
ตารางที่ 4- 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกด้านความหมายทางบวกของงาน.....	49
ตารางที่ 4- 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าและความหมายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกด้านความหมายผ่านการทำงาน ...	50
ตารางที่ 4- 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าและความหมายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน	51
ตารางที่ 4- 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.....	52

ตารางที่ 4- 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก.....	53
ตารางที่ 4- 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ความผูกพันต่อองค์การด้านความเนื่อง	54
ตารางที่ 4- 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	55
ตารางที่ 4 - 10 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ ของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ.....	56
ตารางที่ 4- 11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4- 12 การเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน.....	58
ตารางที่ 4- 13 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ	59
ตารางที่ 4- 14 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตารางที่ 4- 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม	61
ตารางที่ 4- 16 การเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความ ต่อเนื่อง.....	62
ตารางที่ 4- 17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	63

ตารางที่ 4- 18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
จังหวัดระยอง จำแนกตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย64

ตารางที่ 4- 19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุการทำงาน.....65

ตารางที่ 4- 20 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.....66



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....4

ภาพที่ 2- 1กราฟแสดงอัตราการลาออกของบุคลากรในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา12



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การนั้นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือคน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ความผูกพันพนักงานในองค์การนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกองค์การต้องตระหนักและหันมาให้ความสนใจมากยิ่งขึ้น โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น (รัชมมงคล คำชู, 2556) ความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ปฏิบัติและร่วมงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง หากพนักงานไม่มีความผูกพันจะส่งผลให้ทำงานเหล่านี้ไม่คงอยู่และจะลาออกจากองค์การไปผลกระทบบังเกิดความล่าช้า หยุคชะงัก ขาดความต่อเนื่อง การที่องค์การมีอัตราการคงอยู่น้อยและมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงก็จะเป็นการสูญเสียภาพจน์ขององค์การอันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของพนักงาน (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) องค์การต่าง ๆ พยายามที่จะหากลยุทธ์ที่จะรักษาพนักงานของตนไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถพิเศษหรือเป็นดาวรุ่ง (Talent) ซึ่ง Block Laszlo ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ Google ได้ให้สัมภาษณ์ว่า Google ใช้ 2 กลยุทธ์ในการรักษาพนักงานของตนคือ การทำให้พนักงานทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ และการทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานของตนมีความหมาย (Goudreau, 2015)

การศึกษางานที่มีความหมายได้รับความนิยมมากขึ้นในช่วงไม่กี่ทศวรรษมานี้ เนื่องจากมนุษย์ในปัจจุบันใช้เวลาทำงานไปกว่า 1 ใน 3 ของชีวิตสำหรับบุคคลหนึ่ง งานที่ดีส่งผลอย่างมากต่อสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในชีวิต และการได้ทำงานที่มีคุณค่าสำหรับตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของงานที่ดี นักเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมร่วมสมัย Ariely, Kamenica, and Prelec (2008) ได้ทำการทดลองให้คนต่อโลกเป็นหุ่นยนต์ ภายใต้เงื่อนไขงานที่มีคุณค่าและไม่มีคุณค่า โดยให้ค่าตอบแทนที่ลดลงเรื่อย ๆ พบว่าผู้ร่วมการทดลองที่ต่อหุ่นยนต์ที่ต่อภายใต้เงื่อนไขที่มีคุณค่าจะหยุดต่อที่จำนวนเงินต่ำกว่าเงื่อนไขไม่มีคุณค่า ซึ่งสะท้อนว่าบุคคลไม่ได้ทำงานเพื่อเงินอย่างเดียว นอกจากผลดีต่อตัวบุคคลแล้ว การที่พนักงานมีการรับรู้ถึงการงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) ย่อมส่งผลให้เกิดผลในเชิงบวกต่อ

องค์การ กล่าวคือ จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน (Job engagement) ซึ่งเป็นความรู้สึก รักและมีความสุขในการทำงาน (Passion) มีความทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ทำงานอย่างมีพลังและซึมซับไปกับงานที่ทำรวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) คือ มีความเชื่อมั่นในองค์การ ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และพยายามทุ่มเทการทำงานอย่างมาก ในนามขององค์การ ซึ่งเมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์การสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์การ ได้อย่างยั่งยืน รวมถึงทำให้องค์การสามารถพัฒนาก้าวไปข้างหน้าได้ (Jung&Yoon, 2016)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของการศึกษา และครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการจัดการศึกษา (ธิดา พาหอม, 2544)ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชานุวัฒน์ชัย, 2541) โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และมีหน้าที่ ให้การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่ดี เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป โดยเฉพาะ โรงเรียนเอกชนมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระด้านการศึกษาในส่วนที่ รัฐบาลไม่สามารถจัดได้ เป็นทางเลือก หนึ่งสำหรับผู้ปกครองและนักเรียนโรงเรียนเอกชนจึง จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเป็นอันดับแรก (สมชัย ชาลิตธาดา, 2550) ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนจะประสบ ความสำเร็จได้ต้อง ได้รับความร่วมมือจาก ครูและบุคลากร

ในปัจจุบันด้วยสภาพแวดล้อมสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ธุรกิจโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันสูง ความจำเป็นในการค้นหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งแต่จากการจัดการศึกษาที่ผ่านมาปรากฏว่าประสบปัญหาต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งข้อจำกัดทางทรัพยากร การจัดการบุคลากร โดยเฉพาะปัญหาการลาออกของบุคลากรระหว่างภาคปีการศึกษา ซึ่งบุคลากร เอกชนเข้าสู่อาชีพราชการมากขึ้นเนื่องจากผลตอบแทนและสวัสดิการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (ตะวัน สือกระแสร, 2556)โรงเรียนหันมาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติในเชิงบวก ในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ในการ

สร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประเด็นที่ท้าทายในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ การทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ได้ว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่าและความหมาย แต่การจะทำให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายในงานที่ทำนั้นได้อย่างไร จำเป็นต้องทราบเสียก่อนว่างานที่มีคุณค่าและความหมายนั้นเป็นอย่างไร รวมถึงปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าและความหมายในงาน

โดยผู้วิจัยเห็นว่าหากทราบถึงการรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมายสามารถส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะสร้างและพัฒนาความรู้สึกรักและพฤติกรรมให้เกิดขึ้นได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่มูลนิธิ เพื่อให้นักศึกษามีความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะส่งผลการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ โรงเรียนของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมายส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันต่อโรงเรียน บุคลากรโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยกำหนดไว้ดังนี้ คือ

H1: บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และภาระหน้าที่ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

H2: บุคลากรมีระดับการรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมายส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

H3: การรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ บทความและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการงานที่มีความหมายและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นอันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและ งานที่มีความหมาย(Meaningful work) ตามแนวคิดของ Steger,Dik,and Duffy (2012) และตัวแปรตามคือ ความผูกพัน (Commitment) ตามแนวคิด Allan and Meyer (1991,1997)

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.ระดับการศึกษา
- 4.รายได้ต่อเดือน
- 5.ภาระหน้าที่
- 6.อายุการทำงาน
- 7.สถานภาพ

งานที่มีความหมาย

- 1.ความหมายทางบวกของงาน
- 2.การสร้างความหมายผ่านการทำงาน
- 3.แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Steger et al.,2012)

ตัวแปรตาม

ความผูกพันขององค์กร

- 1.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
- 2.ความผูกพันด้านความรู้สึก
- 3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Allan & Meyer 1991,1997)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการออกแบบงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย
2. องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปประกอบการพิจารณาตัดสินใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงาน
3. องค์กรจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องและส่งเสริมบุคลากรให้มีการคงอยู่และผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
4. สามารถนำไปขยายผลเพื่อศึกษาต่อยอดงานวิจัยด้านการรับรู้คุณค่าของงานและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มประชากรหรืออาชีพอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาในแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมายตามแนวคิดของ Steger et al. (2012) และแนวคิดทฤษฎีความผูกพันของ Allan and Meyer (1991,1997) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมีดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และ งานที่มีความหมาย ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้ต่อเดือน
5. ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
6. อายุการทำงาน
7. สถานภาพ

2.2.2 งานที่มีความหมายผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Steger et al. (2012)

แบ่งเป็น 3 รายด้าน ประกอบด้วย

1. ความหมายทางบวกของงาน(Positive meaning in work)
2. การสร้างความหมายผ่านการทำงาน(Meaning making through work)
3. แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน(Greater good motivation)

ตัวแปรตาม(Dependent variable) ได้แก่

1.2.1 ความผูกพันของพนักงานผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Meyer and Allan (1991,1997)

แบ่งเป็น 3 รายด้าน ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง(Continuance Commitment)
2. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก(Affective Commitment)
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานทางสังคม(Normative Commitment)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรชาวไทยทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จังหวัดระยอง 221 คน (ข้อมูลมาจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรชาวไทยทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ดังนี้ 1). เป็นครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และครูสายสนับสนุนการเรียนการสอน 2). ปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 6 เดือนโดยใช้ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของตารางสำเร็จรูปของ Morngan & Krejice (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 140 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลา 9 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล เรื่อง อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาระหน้าที่งาน อายุการทำงาน และ สถานภาพ

บุคลากร หมายถึง ครูผู้สอน ครูสนับสนุนการสอน และเจ้าหน้าที่ชาวไทยที่ปฏิบัติในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 6 เดือน

องค์การ หมายถึง โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัด
สำนักบริหารงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จังหวัด ระยอง

ความหมายของงาน (Meaningful Work) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ถึง
คุณค่าและความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความสอดคล้องกันระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลกับ
คุณค่าขององค์การ ผ่านกระบวนการรับรู้ตีความและให้ความหมายจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละ
บุคคล โดยความหมายในงานนั้นให้ผลลัพธ์ทางบวก ในขณะที่เดียวกันผลลัพธ์ด้านบวกจาก
ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงคุณค่าและงานที่มีความหมายซึ่งส่งผลให้ รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำ
ให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงานและคงอยู่กับองค์การ
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ Steger et al. (2012)

1.ความหมายทางบวก (Positive meaning in work) หมายถึง การตัดสินใจของบุคคล
ว่างานสำคัญหรือมีคุณค่าหรือไม่ คุณค่าทางด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาจากความคิด โดยการรับรู้
คุณค่าที่อยู่ในงานนั้นมักจะเป็นประสบการณ์ส่วนตัว เป็นการจับความรู้สึกของบุคคลที่จะตัดสินใจ
งานว่างานของเขามี ความสำคัญและมีความหมายมากน้อยเพียงใด

2.การสร้างความหมายคุณค่าผ่านงาน (Meaning making through work) หมายถึง
การทำงานเป็นการเชื่อมโยงความหมายในชีวิตกับงาน โดยบุคคลอาจเกิดความเข้าใจตนเองและเกิด
การงอกงามโดยผ่านการทำงาน

3.แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Greater good motivation) หมายถึง ความปรารถนาของ
บุคคลที่จะ สร้างผลกระทบในเชิงบวก โดยเชื่อว่างานจะมีคุณค่าและความหมายมากที่สุด เมื่องาน
นั้นส่งผลดีต่อ ผู้อื่นในวงกว้าง

ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครุมีความรู้สึกที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ
องค์การ ตั้งใจทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถไม่คิดลาออก ซึ่งความผูกพันต่อ
องค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่
เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและ
ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะอยู่
กับองค์การ หรือจะโอนย้าย เปลี่ยนที่ทำงาน หรือเรียกว่า ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

2.ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์กร

3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการวิจัยโดยแบ่งหัวข้อตามลำดับต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันปัญหาของการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าและความหมาย
 - 2.1 ความหมายและแนวคิด
 - 2.2 องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย
 - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีคุณค่าและความหมาย
 - 2.4 ผลกระทบของงานที่มีคุณค่าและความหมาย
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1 ความหมายและแนวคิด
 - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพปัจจุบันปัญหาของการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความดีมีสุขของคนไทยต้องสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นทุกด้าน ทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจที่ควบคู่กับการพัฒนาสังคมที่เข้มแข็งให้เป็นสังคมที่เปิดสู่โลกภายนอก และขณะเดียวกันต้องธำรงรักษาเอกลักษณ์ของสังคมไทยไว้ให้ได้ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสำหรับการจัดการศึกษาเอกชนก็เช่นเดียวกัน เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษามาเป็นระยะเวลายาวนาน และประสบผลสำเร็จในบางส่วน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น การวางแผนพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและสถานการณ์ที่เป็นจริง สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก ต้องทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การวางแผนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งหากวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน จะพบว่าการจัดการศึกษาเอกชนนั้น มีปัญหาหลายประการ(สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,2545)การจัดการศึกษาเอกชนได้มีผู้คิดแนวทางในการบริหารงานสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา (2543)หน้า 1-7 ได้กล่าวไว้ดังนี้

จุดเด่นของการศึกษา

สภาพสังคมไทยในอนาคตจะเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นรองรับความหลากหลายทางวิชาการ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการเป็นการศึกษาดลอดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องแนวทางการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถและพัฒนาตนเองได้ส่งเสริมให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ,2545)การศึกษาเอกชนจึงมีจุดที่น่าสนใจคือ

1. โรงเรียนเอกชนมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารมีความรู้พื้นฐานทักษะ และประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจและการศึกษาอย่างดีไม่ยึดติดอยู่กับกฎระบบมากนัก

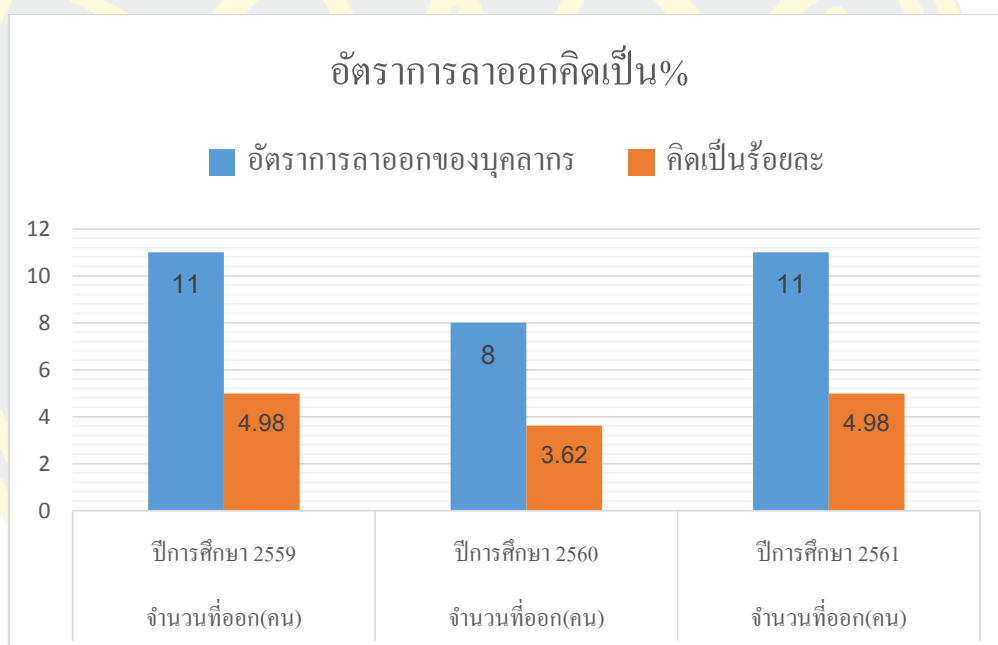
2. การทำงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ จึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุนเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้

สภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน

การศึกษายุคใหม่จะให้ความสำคัญกับการเรียนมากกว่าการสอน ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจากการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเป็นการแนะนำให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองต้องให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน อุปกรณ์การเรียน เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนารอบด้าน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตน ครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทั้งระบบเพื่อให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารการศึกษามากขึ้น มีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล บุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายต้องช่วยกันพัฒนาคนและสังคม สร้างจิตสำนึกแห่งความเป็นไทยให้มากขึ้น สร้างสังคมแห่งความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักบริหารคณะกรรมการการส่งเสริมเอกชน, 2545) อย่างไรก็ตามสภาพของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่ายังประสบปัญหาอยู่มากหลายด้านเช่น

1. มีความแตกต่างกันด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน โดยขึ้นอยู่กับ ขนาด ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู และการจัดการเรียนการสอน ทำให้ความยอมรับของผู้ปกครองไม่เท่ากันระหว่างโรงเรียน ซึ่งปัญหานี้ก็เกิดขึ้นในโรงเรียนของรัฐบาลด้วย
2. ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชน ยังต้องมีเรื่องที่ต้องปรับแก้ หลายเรื่องเช่น การเก็บค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายที่สูง
3. สัดส่วนจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนของรัฐบาลได้ลดลงในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมาโดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา
4. การควบคุมจากรัฐบาลในด้านกฎระเบียบยังไม่คล่องตัว ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
5. ความมั่นคงในวิชาชีพครูและอัตราเงินเดือนที่ยังไม่จูงใจมากพอ

โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจของตนเองไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคลากรในองค์กรขาดความผูกพันต่อองค์กรอาจทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรก่อนเวลาที่เหมาะสมซึ่งจะส่งผลให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีคุณค่าช่วยในการสนับสนุนองค์กรให้กิจการมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจโรงเรียน หากองค์กรมีอัตราการลาออกสูงภาพลักษณ์ขององค์กรจะถูกมองในแง่ลบและองค์กรจะขาดความมั่นคงตามมา ฉะนั้นองค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และจากสถานการณ์การลาออก ในช่วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา มีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ตามลำดับ



ภาพที่ 2 - 1 กราฟแสดงอัตราการลาออกของบุคลากรในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา

จากภาพที่ 2-1 กราฟแสดงการอัตราการลาออกของบุคลากร โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา พบว่าครูและบุคลากร โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีแนวโน้มการลาออกที่สูงขึ้น เมื่อเทียบเป้าหมายอัตราการลาออกขององค์กรกำหนดขึ้นร้อยละ 4.5ต่อปี ผลรวมการลาออกประจำปีการศึกษา 2559 เท่ากับร้อยละ 4.98 พ.ศ.2560 เท่ากับร้อยละ 3.62 พ.ศ.2561เท่ากับร้อยละ 4.98 เมื่อพิจารณาบุคลากรที่ลาออกตามปีการศึกษา พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในปี2559 และ 2561 มีอัตราการลาออกสูงขึ้น (ข้อมูลงานทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2562)

องค์กรที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการลาออกของครูและบุคลากร โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่สูงขึ้นทุกปี ซึ่ง บุคลากรที่ลาออกนั้นเป็นส่วนหนึ่งของ บุคลากร ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร เมื่อบุคลากรเหล่านั้น มีการลาออกจะส่งผลให้ขาดบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรนี้ ตลอดจน ต้องสูญเสียเงินทุน และเวลา ในการสรรหา คัดเลือก และการฝึกอบรมใหม่ที่มีความสามารถและศักยภาพ ให้ทัดเทียม กับบุคลากรที่ลาออกไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work)

นักวิชาการหลายต่อหลายคนพยายามที่จะค้นหาปัจจัยที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานเชื่อมโยง ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากเดิมที่มองว่าคนเป็นเพียงทรัพยากร อย่างหนึ่งขององค์กร มาเป็นการมุ่งเน้นการให้คุณค่าและความสำคัญกับมิติของความเป็นมนุษย์ มากขึ้น ส่งผลให้งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจ มากขึ้น

การให้นิยามและความหมายของงานที่มีคุณค่าและความหมาย(Meaningful Work)จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดในการให้นิยามและความหมายไว้หลากหลาย แนวคิดการ ในการให้นิยามในความหมายในช่วงแรกของงานที่มีคุณค่าและความหมายอาจมีเพียงมิติเดียว ต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดที่หลากหลายมิติจากการรวบรวมแง่มุมต่างจากตัวตนของมนุษย์ที่กว้าง ขึ้นนอกจากนี้แล้วงานที่มีความหมายยังมองว่าเป็นมิติของการเสริมสร้างศักยภาพในด้านจิตวิทยา ในที่ทำงาน (Spreitzer ,1995) และจิตวิญญาณในที่ทำงาน ("Spirituality at work: A conceptualization and measure", 2007) โดยสามารถสรุปความหมายในตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2 - 1 งานที่มีคุณค่าและความหมาย

นักวิชาการ	การรับรู้ คุณค่า ของงาน	ประสบ การณ์ ทำงาน	ความ เชื่อและ ค่านิยม	ความสามารถ ทักษะและ ความท้าทาย	การมี ส่วน ร่วม	ความสำ คัญของ งาน	เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ของงาน
Hackman and Oldman (1976)	✓	✓	✓			✓	
Kahn (1990)	✓		✓				
Bowie (1998)				✓	✓		
Isaksen (2000)						✓	
Ashmos and Duchon (2000)	✓				✓		
Lips-Wiersma (2002)		✓	✓		✓		
Pratt and Ashforth (2003)	✓					✓	
Chalofsky (2003, 2010)	✓						✓
Arnold et al.(2007)							✓
Steger and Dik (2010)	✓						✓
Ghadi, Fernando and Caputi (2015)	✓		✓				✓
Ahmed et al. (2016), Rosso, Dekas and Wrzesniewski (2010)	✓					✓	✓
Bailey and Madden (2017)	✓						✓
มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสียงไทย (2556)	✓					✓	✓

จากการทบทวนความหมายในตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่างานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความสอดคล้องกันระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลกับคุณค่าขององค์การ ผ่าน

กระบวนการรับรู้ตีความและให้ความหมายจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล โดยความหมายในงานนั้นให้ผลลัพธ์ทางบวก ในขณะที่เดียวกันผลลัพธ์ด้านบวกจากผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงคุณค่าและงานที่มีความหมายซึ่งส่งผลให้ รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงานและคงอยู่กับองค์กร

องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย

องค์ประกอบของงานที่มีความหมายตามแนวคิดของ Rosso, Dekas, and Wrzesniewski (2010) ได้ระบุอิทธิพลที่มีต่อความหมายของงาน ได้แก่ตัวบุคคล ค่านิยม จินตนาการและความเชื่ออื่น ๆ เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ หัวหน้ากลุ่มและครอบครัว บริบทการทำงาน การออกแบบงาน พันธกิจขององค์กร และวัฒนธรรม ชีวิตทางวิญญาณ วิธีที่พนักงานคิดเกี่ยวกับงานของพวกเขาเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในความหมายของงาน (Wrzesniewski, 2003)

Bowie (1998) ได้ทำการศึกษาทฤษฎี A Kantian Theory of Meaningful Work ของนักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อว่า Immanuel Kant โดยทำการสรุปลักษณะของงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) บนพื้นฐานของทฤษฎี จริยศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะ 6 อย่าง

1. งานที่สามารถเข้าถึงได้อย่างเสรี
 2. เป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระมีความเป็นตัวของตัวเอง
 3. งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถ
 4. งานที่มีความหมายให้ค่าแรงเพียงพอเพื่อสวัสดิการทางกายภาพ
 5. งานที่มีความหมายสนับสนุนให้เกิดการยกระดับคุณธรรมของพนักงาน
 6. เป็นงานที่ไม่ได้ยึดติดจนผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงออกซึ่งความเห็นที่แตกต่างได้
- ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความหมายโดย Morin (2008)

ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. มีความถูกต้องทางศีลธรรม (moral correctness) เป็นงานที่ดำเนินการในสถานที่ทำงานที่ให้คุณค่าความยุติธรรม และเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
2. ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development opportunities) งานที่ให้โอกาสได้พัฒนาขีดความสามารถและพรสวรรค์ รวมทั้งตระหนักถึงแรงบันดาลใจและความทะเยอทะยานที่ผู้ปฏิบัติงานมี

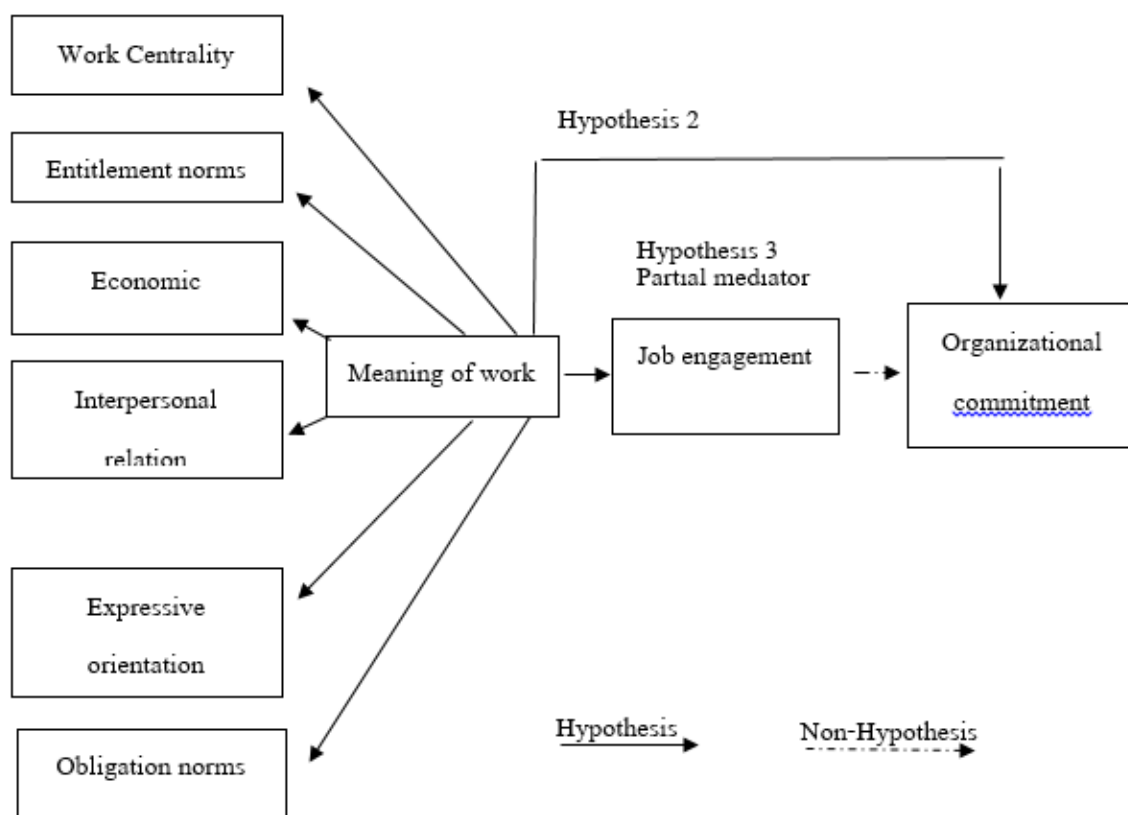
- 3.ให้อิสระในการทำงาน (autonomy) งานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา ตลอดจนเริ่มในการปรับปรุงผลลัพธ์ของการทำงาน
 4. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) งานที่ให้ความสัมพันธ์ที่น่าสนใจและเป็นงานที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
 5. วัตถุประสงค์สังคม (Social purpose) งานที่ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อื่นและสังคม
 6. การได้รับการยอมรับ (Recognition) งานที่มีความสอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ของงานได้รับการยอมรับ หมายถึงไปถึงความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนตำแหน่ง
- นอกจากนั้นแล้วยังมีลักษณะของงานที่มนุษย์ทำแล้วรู้สึกว่าคุณค่าในอีกมิติหนึ่ง โดยองค์การแรงงานต่างประเทศ (IOL) ได้เรียกงานนั้นว่างานที่มีคุณค่า ซึ่งเชื่อมั่นว่าจะช่วยยกระดับชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้จะต้องเป็นงานที่รวมเอาความต้องการของผู้ใช้แรงงานใน 8 เรื่องเข้าไว้ด้วยกัน (เนตรนภา ไททย์เลิศศักดิ์, 2561) ได้แก่ การมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรมและมีความเท่าเทียมกันทางเพศ
- ลักษณะงานที่มีผลต่อการรับรู้คุณค่าและความหมายที่กล่าวมา ประเด็นที่สอดคล้องกันคือเรื่องของอิสระในการทำงาน ทั้งการเปิดโอกาสให้สามารถออกแบบวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนให้อำนาจในการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมในงานภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ มีสิทธิมีเสียงในการออกแบบการทำงาน รองลงมาคือประเด็นในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาเรียนรู้ทั้งในด้านทักษะความรู้ความสามารถ สามารถนำความรู้ทักษะที่มีมาใช้กับงานอย่างหลากหลาย โดยงานที่ทำนั้นต้องมีคุณค่าและความสำคัญทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้อื่น โดยงานที่มีคุณค่า นั้นเกี่ยวข้องกับหรือมีผลกระทบต่อผู้อื่น Steger and Dik (2010) และ Bailey & Madden (2017) ท้ายที่สุดแล้วเมื่องานที่มีคุณค่าและความหมายยังคงเป็นพื้นฐานของมนุษย์ (Yeoman, 2014) สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานยังคงต้องการได้รับจากงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการเงิน ความมั่นคง ความยุติธรรม ความเท่าเทียมความภาคภูมิใจ และการได้รับการยอมรับ

ทั้งนี้ปัจจัยด้านงานที่บั่นทอนการรับรู้คุณค่าและความหมายในงานของพนักงานพบว่า คุณค่างานและความหมายในงานจะลดลงเมื่อผู้ปฏิบัติงานขาดอิสระในการทำงานไร้ซึ่งอำนาจและการตัดสินใจในการทำงาน ขาดความชัดเจนในเป้าหมายของงาน ความยุติธรรมภายในองค์กรใน รูปแบบต่าง ๆ การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานรวมถึงสวัสดิภาพในที่ทำงานที่ไม่ดีความเสี่ยงในการทำงานทั้งร่างกาย (Bailey & Madden ,2017) การรับรู้ภายใต้การจ้างงานถึงการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างข้อกำหนดของงานกับคุณสมบัติของพนักงาน (Allan ,Tay ,& Sterling,2017)การขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ (Arnoux-Nicolas,Sovet,Lhotellier,&Di Fabio,&Bernaud ,2016;Rautenbach & Rothmann ,2017) และเมื่อขาดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Arnoux-Nicolas et al., 2016) ดังนั้นแม้ว่าพนักงานจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างหนักให้กับองค์กร แต่การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญกับประสบการณ์ทำงานเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการไร้ซึ่งคุณค่าและความหมายในการทำงานและคุณค่าในตนเอง

ดังนั้นสรุปได้ว่าการทำงานจะมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงาน ได้รู้ถึงงานที่ทำอยู่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม โดยในการทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ทางศีลธรรม (Moral correctness) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) เป็นหลักยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีความเต็มใจที่จะคอยให้ความช่วยเหลือแก่คนอื่นทั้งภายในองค์กร และ ในสังคมระดับชาติ

ผลกระทบของงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work)

จากงานวิจัยของ Jung & Yoon (2016) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบจากการทำงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employees' organizational commitment) โดยทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) กับความผูกพันในงาน (Job engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ของพนักงาน ต้อนรับ ดังปรากฏในภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 จะเห็นได้ว่า Jung & Yoon (2016) ได้พยายามหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaning of work) กับความผูกพันในงาน (Job engagement) และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaning of work) กับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ของพนักงานต้อนรับ โดยกำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การทำงานที่มีคุณค่าและความหมายของพนักงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพวกเขา

สมมติฐานที่ 2 การทำงานที่มีคุณค่าและความหมายของพนักงานอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพวกเขา

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นสื่อกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มีคุณค่าและความหมาย และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่มีคุณค่าและ

ความหมาย ของพนักงานในอุตสาหกรรมการต้อนรับ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญ และ ยังมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญด้วย นอกจากนี้การทำงานที่มีคุณค่าและความหมายของพนักงาน ยังส่งผลต่อความผูกพันในงาน ซึ่ง ความผูกพันในงานนี้ อาจจะเป็นสื่อกลางทางอ้อมระหว่างความสัมพันธ์ของการทำงานที่มีคุณค่า และความหมาย และความผูกพันต่อองค์กร ด้วย ดังนั้นสรุปได้ว่าการทำงานที่มีคุณค่าและ ความหมาย จะส่งผลกระทบต่อไปในทิศทางบวก กล่าวคือ การทำงานที่มีคุณค่าและความหมายจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกรักและมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเท แรงกายแรงใจ ทำงานอย่างมีพลังและซึ่มซั๊บไปกับงานที่ทำนอกจากนี้การทำงานที่มีคุณค่าและ ความหมายยังทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร คือมีความเชื่อมั่นในองค์กร ยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ พยายามทุ่มเทการทำงานอย่างมากในนามขององค์กร เมื่อ พนักงานมีความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษา พนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรคือความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไปและมี ความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการยอมรับเป้าหมายและคุณค่า ขององค์กร และรวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีการยอมรับเป้าหมายคุณค่าขององค์กร (วารุณี คำแก้ว ,2550)

เมื่อกล่าวถึงความหมายของความผูกพันซึ่งมีหลายท่านระบุไว้แนวเดียวกันว่าความผูกพัน หมายถึง ความปรารถนาที่คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดี ปฏิบัติงานใน องค์กรไม่คิดที่จะโอนย้ายหรือที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรในแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้อง เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กรและ บุคลากรที่มีความตั้งใจและทุ่มเท พร้อมใช้ ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและเพื่อให้งานขององค์กร ประสบความสำเร็จมีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของความผูกพันได้แก่ (Buchanan ,1974; Northcraft & Neal,1990 ; Poter , Steers,Mowday, & Boulian,1974 ; Steer ,1977 ; Strellioff ,2003; บุญยาณี จันทร์เจริญสุข,2548)

ตารางที่ 2- ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	ความยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ความทุ่มเทพยายาม เพื่อองค์กร	ความปรารถนาที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกองค์กร
Buchanan (1974)	✓	✓	✓
potter et al.(1974)	✓	✓	✓
Steer(1977)	✓	✓	✓
Northcraft and Neal(1990)	✓	✓	✓
Strellioff(2003)	✓	✓	✓
บุษยณี จันทร์เจริญสุข (2548)	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.3 ความผูกพันประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ(potter et al.,1974;Steer, 1977)

- 1.การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึง การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรดำเนินแนวทางไปในทิศทางเดียวกันบุคคลนั้นเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายและยอมรับในจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก
- 2.ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรหมายถึง การทำงานให้กับองค์กรโดยใช้ความสามารถ ทักษะ สติปัญญา เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าใช้ความพยายามไปสู่เป้าหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี การเป็นสมาชิกที่ดี แสดงออกพฤติกรรมคงเส้นคงวา มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ไม่คิด โยน ย้าย หรือ ลาออกจากงาน

Meyer and Allen (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากภายในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นความผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรเชิงรุกก้าวหน้า เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร ประเทศชาติ และสังคม โดยมีค่านิยมและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Herscovitch (2002) และ (Allen and Meyer, 1991) แนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างมาก กลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้มองว่าความผูกพันขององค์กร เป็นความรู้สึกในการรับรู้คุณค่าว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร แนวความคิดนี้มองว่าความผูกพันเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่บุคคลจะอุทิศตนให้กับองค์กร พนักงานบางส่วนมีความผูกพันแบบติดหนี้บุญคุณ โดย Meyer & Parfyonova (2010) กล่าวว่า การผูกมัดจริยธรรม ดีกว่าการผูกพันแบบติดหนี้เพราะทำให้ขวัญและกำลังใจลดลง ถึงแม้การผูกพันแบบติดหนี้เป็นทัศนคติเชิงลบไม่ควรนำมาเป็นเงื่อนไขของความผูกพันต่อองค์กรก็ตามแต่มีพนักงานบางคนยังมีความรู้สึกสำนึกบุญคุณขององค์กรที่ให้โอกาสทำงาน ประกอบอาชีพที่ดีและให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม การที่องค์กรให้โอกาสพนักงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถทำให้พนักงานได้รับการยอมรับและมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Meyer and Maltin (2010) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความอยู่ดีกินดี (Well – being) ของพนักงาน ถือเป็นความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันที่ได้รับผลมาจากความสุข ความอยู่ดี กินดี และได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction)

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือ จะโอนย้าย ลาออกแนวคิดนี้มองความผูกพันในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่คิดที่จะโยกย้าย ไปไหนก็เนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งบุคคลนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสีย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่องได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันขององค์กร เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อน ไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Buchanan, 1974)ความผูกพันจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะมีอัตราการขาดงาน และลาออกต่ำ สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันเป็นแรงผลักดันที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
3. พนักงานที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง เนื่องจากมีความเชื่อว่างานที่ตนทำเป็นตัวเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. ความผูกพันในองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกในองค์กรยึดมั่น ในความผูกพันต่อองค์กรของตนมากขึ้น
5. ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ของความมีประสิทธิภาพและการนำไปสู่ประสิทธิผลต่อองค์กร จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า ความผูกพันคือความรู้สึก ความเชื่อมั่นการเป็นที่สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อุทิศแรงกายแรงใจ ปฏิบัติหน้าที่สุดกำลังความสามารถเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแบ่งได้ 3 กลุ่ม (Steer,1977; Wexley & Yukl,1977)คือ

- 1.ลักษณะส่วนบุคคลในองค์กร (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นตัวที่ระบุคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคคล
- 2.ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีความก้าวหน้า มีความหลากหลายในงาน การรับรู้ผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ชัดเจนในงาน
- 3.ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Characteristic) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่าคุณมีความสำคัญต่อโรงเรียน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคงและพึงพอใจของโรงเรียน Mowday, and (1982) ; (R.T.Mowday , porter ,& steer 1982) นอกจากนี้เห็นด้วยกับ 3 ปัจจัยข้างต้นแล้วยังเสนอปัจจัยที่ 4 เพิ่มขึ้นอีก ซึ่งได้แก่

4. โครงสร้างขององค์การ ได้แก่นาขององค์การ การรวมอำนาจ กระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีทำงานอย่างมีระบบ มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด

ตารางที่ 2- 3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

รายชื่อนักวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยลักษณะ งาน	ปัจจัยประสบการณ์ ในงาน	ปัจจัยคุณลักษณะ โครงสร้างขององค์การ
Wexley and Yukl(1977)	✓	✓	✓	-
Steer(1977)	✓	✓	✓	-
Mowday et al. (1982)	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.4 แนวคิดนักวิชาการหลายท่านพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การ คือ ลักษณะส่วนบุคคลในองค์การ ลักษณะบทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน และโครงสร้างขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 2- 4 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อองค์การ

ผู้วิจัย	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	การศึกษา	อายุงาน	ตำแหน่งงาน	รายได้
สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557)	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓
นภาพิญ โหมาศวิน (2533)	-	✓	✓	-	✓	✓	✓
จิตติมา หลักทอง (2557)	-	-	-	-	✓	-	✓
รัตน์ นพแก้ว (2536)	-	✓	✓	-	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.5 สรุปจากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา आयुงาน และรายได้มีผลต่อองค์การ ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้ ทำการศึกษาใน สถานที่ และกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน จูติมา หลักทอง (2557) พบว่ามีเพียงปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุงานเท่านั้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้ง สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) และ จูติมา หลักทอง (2557) ที่พบเหมือนกันว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การส่วน นภาพิญ โหมาศวิน(2533) และ จูติมา หลักทอง (2557) และ รัตน์ นพเก้า (2536) ที่ พบเหมือนกันว่า เพศ และ การศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยตั้งสมมุติฐาน ว่า ครู และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ

จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่า สิ่งที่นักวิชาการสนใจและนักวิจัย ในเรื่องความ ผูกพันต่อองค์การคือ การที่ผู้วิจัยพยายามหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษานั้นน่าสนใจและสามารถอธิบายความรู้สึกความผูกพันได้เป็น อย่างดี และตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การนั้นจะแตกต่างไป ตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน Steers (1997) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพัน ต่อองค์การพบว่า มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ

1. ลักษณะส่วนบุคคลในองค์การ ได้แก่ ระดับ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส
2. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ลักษณะงานที่มีความท้าทาย งานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วม ในการบริหาร ลักษณะงานที่มีความสำคัญการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความก้าวหน้า
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน ความพึงพา ได้ของโรงเรียน

ลักษณะส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การจากการศึกษาจากงานเอกสาร และวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันขององค์การ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส

1. อายุ สเตียร์ และพอร์เตอร์ Steers and porter (1983) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างหนึ่งคือ อายุมีความผูกพันทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรบารอน (Baron, 1986) ให้ทัศนะว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล ยิ่งบุคคลที่มีอายุมากยิ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งสูง ๆ ซึ่งมีแนวโน้มว่ามีความผูกพันระดับองค์กรระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จัทรเพ็ญ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พบว่าอายุน้อย คือต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันน้อยกว่า อายุมากกว่า 56 ปีจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพัญญ์ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร โดยศึกษา เฉพาะกรณีสำนักปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าอายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อ องค์กรสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อย

2. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันขององค์กร Steer and porter (1983) สอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย กลุ่มตัวอย่าง 175 คนพบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประเภทระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะผูกพันกับความผูกพันต่อ องค์กร สอดคล้องกับ รัตน์ นพแก้ว (2536) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ประถมศึกษามัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล 3 แห่งพบว่าบุคคลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อ จะมีความผูกพันสูงกว่าคนที่มีแผนจะศึกษาต่อ ซึ่งอธิบายได้ว่าคนที่มีความปรารถนาจะ พัฒนาตนเอง แสวงหาพัฒนาความรู้ จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีโอกาสเลือกงานหรือโอนย้าย

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารเอกชนและภาครัฐบาลได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีกลุ่มตัวอย่าง 368 คนพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความปรารถนาที่จะคงอยู่ กล่าวคือสมาชิกในองค์กรที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานสั้นจะมีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัย พงศักดิ์ นาควิจิตร (2543) ซึ่งศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดนชั้นประทวน ในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43

โดยพบว่าข้าราชการ ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน องค์กรมากมีความผูกพันสูงกว่า
ข้าราชการ ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

4. สถานภาพสมรสพบว่า ผู้หญิงที่เป็น โสดมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานกว่าผู้ที่ เป็นหม้ายหรือ
แต่งงานแล้ว กล่าวคือคนที่แต่งงานแล้วมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงาน
หรือเป็น โสด ซึ่งเหตุผลคือ คนที่มีครอบครัวแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า และ
เห็นว่าการเปลี่ยนงานจะเกิดผลเสียต่อตนเอง จึงไม่ต้องเปลี่ยนงานเพราะมีภาระกิจที่ต้อง
รับผิดชอบมากกว่า คนที่โสด อลูตโต และ ฮริบิเนียค Alutto,Hrebiniak ,and Alonso (1973)
สอดคล้องกับงานวิจัยของกับ ชูติมา รอบคอบ (2542) ซึ่งศึกษาความผูกพัน ต่อองค์กรของ
องค์กรเกษตรกรรม โดยพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าพนักงานที่เป็น
โสด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้
สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด หรือในช่วงเวลาที่ปฏิบัติ
ในองค์กรนั้น ตนได้รับประสบการณ์ในทางที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ตนเองอย่างไรบ้าง

1.ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากองค์กรซึ่งเป็นการยอมรับ
จากองค์กร ทำให้รู้สึกที่สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ มีการยอมรับว่ามีคุณค่า การ
ยอมรับแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่นการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง และได้รับ
การเชิดชูทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น ซึ่งได้รับการยอมรับมากเท่าใดก็จะยิ่งมี
ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากเห็นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้
ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตนได้ เชลดอนSheldon (1971)จากผลงานวิจัยของบุชานัน Buchanan
(1974) พบว่านักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านัก
บริหารในวงราชการ

2.ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ในองค์กร นักวิชาการหลายคนพบว่ามโนทัศน์ต่อระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของสมาชิกด้วย กล่าวคือหากสมาชิกรู้สึกว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วยมีความน่าเชื่อถือ
และมั่นคงเพียงพอ ก็มีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อ
องค์กรตามไปด้วย จากการศึกษา Lewis (1976) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง
ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และความมีเกียรติของวิชาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาพบว่าความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงในสถาบันสัมพันธ์กับความรู้สึก
จงรักภักดีต่อสถาบันหรือองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรใน

เรื่องความมั่นคงของงาน นักทฤษฎีหลายท่านเห็นว่าถ้าหน่วยงานที่ทำงานอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าจะถูกไล่ออกอย่างไม่ชอบธรรมก็จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานกับองค์กรนั้นซึ่งสตีลเลอร์และพอร์เตอร์ Porter and Steer (1973) ได้ศึกษาเรื่องนี้พบว่าหากหน่วยงานหรือองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงแก่สมาชิก หรือความรู้สึกเชื่อถือได้เป็นสาเหตุ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากอยู่ด้วยคือขาดความผูกพันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพอร์เตอร์และสมิท Porter and Smith (1970) ที่พบว่าหากสมาชิกภายในองค์กรรู้สึกว่า องค์กรที่เขาทำงานด้วยนั้นมีความน่าเชื่อถือ และมีความมั่นคงเพียงพอเขาก็กล้าแสดงออก ซึ่งความรักความผูกพันได้เต็มที่และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์ใน ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. เจตคติของผู้ร่วมงานต่อองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่าเป็นตัวกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรหนึ่ง เนื่องจากสมาชิกจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มผู้ร่วมงาน และหากเพื่อนร่วมงานมีเจตคติที่ดีมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีเจตคติเช่นเดียวกับกลุ่ม หากสมาชิกมีเจตคติที่ดีจะมีความผูกพันต่อองค์กร สตีลเลอร์และบุชานัน (Buchanan, 1974 ; Steer, 1977)

4. ระบบพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานเมื่อเปิดโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการ ดังนั้นหากสมาชิกมีความพึงพอใจในระบบพิจารณาความดีความชอบ ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรมากขึ้นหากไม่พอใจในระบบพิจารณาความดีความชอบก็จะทำให้บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร พอร์เตอร์ และ สตีลเลอร์ (Porter & Steers, 1973; Porter et al., 1974)

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน สมาชิกที่องค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์ที่มีกันอย่างใกล้ชิด มีโอกาสเข้าร่วมสังคมพบปะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชลดอน (Sheldon, 1971) สอดคล้องงานวิจัยของ Beyer & Marshall (1981) กล่าวถึง การแลกเปลี่ยนระหว่างทีมกับสมาชิก (Team-Member Exchange) สัมพันธภาพ ในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพ

เดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของ มิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคีความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มี โอกาสพูดคุยทำความสนิทสนมกับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือใน การทำงาน และได้รับอิสระในการ คิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ภายในกรอบระเบียบ ข้อบังคับของ องค์กร

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานโดยตรงซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหลายด้าน เช่นการลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนในการสรรหาการฝึกอบรมพนักงาน สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร ให้เพิ่มขีดความสามารถในแข่งขันมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีจะคงอยู่กับองค์กร โดย ไม่คิดที่จะ โอนย้าย หรือลาออกจากองค์กร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้อิงค์ประกอบตามแนวคิด ของ (Allan and Meyer ,1990) และ (Meyer & Allen,1991) ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อ องค์กรออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ เกิดขึ้นจากรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
- 2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่ บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร
- 3.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่อเนื่อง ใน การทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเพื่อทำการคัดเลือกใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของ Allan and Meyer (1991,1997) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้ เนื่องจากแนวคิดทฤษฎีได้มีการพัฒนาที่ทันสมัยมากขึ้นซึ่งสอดคล้องในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดีทั้งนั้น ผลสำเร็จ ที่มาจากการจัดการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมาย

สุมินทร เบ้าธรรม (2556)การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรจำนวน 70 ราย โดยใช้การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมุติฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน และความผูกพันในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้

ณัฐวรรณ โอศาสตร์ วาทินี แน่นชารี และ อรณี คอนอ่อนเป้า (2558)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีสุขภาวะองค์กรรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions) พบว่า 1) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตนเท่านั้นที่สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ 2) สุขภาวะองค์กรรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยความได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติเพิ่มเติม ด้วยการทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) พบว่า 1) สุขภาวะองค์กรรวมเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงาน 2) สุขภาวะองค์กรรวมไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในตนเอง ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงต่อเนื่องของพนักงานและ 3) สุขภาวะองค์กรรวมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากความหลากหลายในงาน และความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ความต้องการของบทบาทในงานและเมโนทัศน์แห่งตน ไปยังความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม

ของพนักงานได้ แต่ไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์จากคามมีอิสระในตนเองไปยัง ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานได้

กัญญา รานไพร (2549) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่าง พนักงานที่ทำงานผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่ปฏิบัติ หน้าที่ในหน่วย ปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวนและสอบสวน) กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัด สุพรรณบุรี สถานีตำรวจ อำเภอเมือง สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง สถานีตำรวจอำเภออุทอง สถานี ตำรวจอำเภอบางปลาม้า และสถานีตำรวจอำเภอศรีประจัน จำนวน 290 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานและ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจอยู่ใน ระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพัน ต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัด ฐานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กันกับความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง และความ ผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคิดเป็น ร้อยละ 6.55

ดิชิตา พัทธดำรงกุล (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างการ ปรับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความหมาย โดยใช้การศึกษาระยะสั้น และระยะยาวข้อมูล 3 ช่วงเวลา ถูกเก็บจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ และเอกชนในประเทศไทย (N=190) โดยเว้นระยะ 2 สัปดาห์ ผลการวิเคราะห์เหลือมเวลาไขว้ไม่พบ อิทธิพลของการปรับงานครั้งที่ 1 ต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 และความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานครั้งที่ 2 ต่องานที่มีความหมายครั้งที่ 3 กล่าวคือไม่พบอิทธิพลระยะ ยาวของการปรับงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการปรับงาน ความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และงานที่มีความหมายในช่วงเวลาเดียวกันมีความสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ 3 ช่วงเวลา นอกจากนี้ยังพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและงานที่มีความหมายในการวิเคราะห์ในช่วงเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบมาตรวัดการปฏิบัติงานทั้ง 2 มาตรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามาตรวัดการปฏิบัติงานของ Slem และ Vella – Brodrick (2013) สามารถทำนายงานที่มีความหมายได้ดีกว่ามาตรวัดการปฏิบัติงานของ Tims, Bakker และ Derks (2012)

ทง ลิง (2558) ได้ศึกษางานที่มีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล การศึกษาเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุระดับของงานที่มีความหมายการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามบริบท และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามบริบทของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยการแพทย์สาธารณสุขรัฐประชาชนจีน เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 คนโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยการแพทย์ 4 แห่ง ในเมืองฮาร์บิน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบบันทึกที่เก็บข้อมูล ส่วนบุคคล 2) เครื่องมือวัดการทำงานและความหมายของงาน (WAMI) ซึ่งพัฒนาโดย สตีเจอร์ และคณะ (Steger et al., 2012) และแปลเป็นภาษาจีนโดยผู้วิจัยและ 3) แบบวัดการปฏิบัติงานฉบับย่อ (SJPS) พัฒนาโดยกรีนสเลด (Greenslade, 2008) และแปลเป็นภาษาจีนโดยลิน (Lin, 2012) ซึ่งเครื่องมือ WAMI และ SJPS ได้รับการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงเรียบร้อยแล้ว วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1. งานที่มีความหมาย การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามบริบทตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง 2. งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามบริบทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหาร ทางการพยาบาล ในการจัดทำแผนและกลยุทธ์ในการพัฒนางานให้มีความหมาย เพื่อที่จะเป็นการเพิ่ม ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยการแพทย์ สาธารณรัฐประชาชนจีนต่อไป

ณัฐชยา แยมอุทัย (2558) ได้ศึกษาคุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคล และระบุถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงาน ตลอดจนศึกษาสภาพที่เป็นปัญหาของการทำงานเป็นเลขานุการส่วนบุคคลที่กระทบต่อการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงาน โดยเป็น วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง

(Semi-Structured Interview) ซึ่งคำถามที่ใช้สัมภาษณ์พัฒนาจากโครงสร้างคำถามของ แบบประเมิน The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Michael F. Steger ซึ่งผลคะแนนที่ได้จากการประเมินดังกล่าว จะนำมาใช้ประกอบการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับคุณค่าที่อยู่ในงานต่อไป โดยผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับสูง จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่าเลขานุการส่วนบุคคลมีการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงาน (Meaningful Work) อยู่ในระดับสูง โดยรู้สึกมีความสุข ทัศนคติในใจในงานของตน เพราะเลขานุการส่วนบุคคลคือบุคคล ซึ่งทำงานใกล้ชิดผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ได้รับเกียรติและความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ให้ทำหน้าที่ในการดูแลจัดการทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานบริหารองค์กร ซึ่งงานส่วนใหญ่ที่ได้รับ มอบหมายล้วนแล้วแต่เป็นงานที่สำคัญหรือเป็นความลับของผู้บริหารระดับสูงหรือองค์กร ทั้งนี้ ตำแหน่งงานเลขานุการส่วนบุคคลถือว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างมาก เพราะมีหน้าที่ ในการแบ่งเบาภาระงานต่างๆและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารระดับสูง เป็นศูนย์กลางคอย ประสานให้งานเดินหน้าไปได้ และยังเป็นสมองช่วยคิด ตรวจสอบ กลั่นกรอง จดจำและคอยเตือน ผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย ซึ่งการมีโอกาสได้ทำงานกับผู้บริหารระดับสูงทำให้ได้เรียนรู้ มุมมองและ ทัศนคติจากผู้บริหารระดับสูงอย่างใกล้ชิด เลขานุการส่วนบุคคลจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของ ผู้บริหารระดับสูง โดยเลขานุการส่วนบุคคลที่มีอายุงานมาก ย่อมมีการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานมากขึ้นไปด้วย เพราะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตการทำงาน รวมถึงเกิดความผูกพันกับงาน (Job engagement) และมีความรักในงานสูง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานของ การเป็นเลขานุการส่วนบุคคลมากที่สุด ก็คือปัจจัยทางด้านผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง จึงควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับเลขานุการส่วนบุคคลของตน โดยการให้เกียรติและยกย่องชื่นชมอยู่เสมอ ทั้งนี้สภาพที่เป็นปัญหาของการทำงานเป็นเลขานุการส่วนบุคคลที่กระทบต่อการรับรู้ คุณค่าที่อยู่ในงาน (Meaningful Work) ประกอบด้วยปัญหาซึ่งเกิดขึ้นจากตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เลขานุการส่วนบุคคลเอง ปัญหาจากภายในองค์กร ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงของตน ปัญหาจากสังคมภายนอก และปัญหาเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งสภาพปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ การรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคลลดลง

มนชนก เสงสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการปั้นงาน กับความผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่

ที่โอที แข็งขันจำนวน 425 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรวัดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มาตรวัดการป้อนงาน มาตรวัดบุคลิกภาพเชิงรุก มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มาตรวัดความผูกใจมั่นในงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS) ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2=112.003$, $df=40$, $\chi^2/df=2.80$, $p<.001$, $GFI=0.958$, $CFI=0.984$, $RMSEA=0.065$) และมีการป้อนงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกใจมั่นในงาน ($\beta=-0.40$, $p<.01$) และไม่พบอิทธิพลของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการป้อนงาน

Jindani et al. (2014) ได้ศึกษางานที่มีความหมายการมีส่วนร่วมในการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรงานที่มีความหมายสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวกเช่นความพึงพอใจความผูกพันและความมุ่งมั่นของพนักงานการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การการเพิ่มประสิทธิภาพการเก็บรักษาและความภักดีวัตถุประสงค์การวิจัยจุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความหมายทางจิตวิทยาการมีส่วนร่วมในการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรและเพื่อทดสอบผลกระทบที่เป็นไปได้ของการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความสัมพันธ์ระหว่างความหมายทางจิตวิทยาแรงจูงใจในการศึกษา ผู้จัดการต้องคิดใหม่เกี่ยวกับวิธีปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากความหลากหลายและในบางกรณีความต้องการของพนักงานเพิ่มขึ้นเช่นการสนับสนุนทางการเงินเพื่อรักษาความสนใจและความผลิตผลในการทำงานวิธีการวิจัยการออกแบบและวิธีการ ใช้วิธีการเชิงปริมาณเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาโดยใช้การออกแบบการสำรวจตัวอย่าง ($n=415$) ประกอบด้วยพนักงานที่ทำงานจาก บริษัท และตำแหน่งต่างๆใน แอฟริกาใต้

ผลการศึกษพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มีความหมายความมุ่งมั่นขององค์กรและการมีส่วนร่วมในงานสามารถถูกมองว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้พวกเขาสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานเป็นอันดับแรกและประการที่สอง และความภักดี) (เปรียบเทียบ Chalofsky & Krishna, 2009) จะเห็นได้ว่างานที่มีความหมายสามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นของพนักงานมากขึ้น ความหมายทางจิตวิทยาการมีส่วนร่วมในการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรต้องการการวิจัยเพิ่มเติมภายในสถานที่ทำงาน

ของแอฟริกาใต้เพื่อทำความเข้าใจว่าพวกเขาเกี่ยวข้องกับอย่างไรและความเข้าใจของปรากฏการณ์เหล่านี้สามารถช่วยให้พนักงานบรรลุความหมายในการทำงานและในที่ทำงาน ความหมายเชิงบวกในชีวิต

Fairlie (2017) ได้ศึกษางานที่มีความหมายการมีความผูกพันของพนักงานและผลลัพธ์ที่สำคัญอื่น ๆ ของพนักงาน: จากการศึกษาพบว่าผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหมายมีอยู่ในรูปแบบปัจจุบันและการวัดลักษณะงาน การวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่างานที่มีความหมายอาจมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ของพนักงาน การศึกษาปัจจุบันแก้ปัญหานี้โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของงานที่มีความหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานมีการสำรวจทางเว็บของลูกจ้างชาวอเมริกาเหนือ ($n = 574$) ลักษณะงานที่มีความหมายถูกนำมาเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น ๆ เช่นความสัมพันธ์และการทำนายความผูกพันของพนักงานความเหนื่อยหน่ายความพึงพอใจในงานความมุ่งมั่นขององค์กรและความรู้ความเข้าใจในการหมุนเวียน ลักษณะการทำงานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับผลลัพธ์ของพนักงานหลายคน พวกเขายังทำนายความแปรปรวนที่สำคัญในการมีส่วนร่วมของพนักงานในขณะที่ควบคุมลักษณะงานอื่น ๆ ในการวิเคราะห์การถดถอยเนื่องจากงานที่มีความหมายของการพัฒนามนุษย์ (เช่นการทำให้ตนเองเป็นจริงและผลกระทบทางสังคม) ตัวแปรนี้จึงเป็นโอกาสสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) เพื่อเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

โดยสรุปแล้วผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชน ต่างมีผลไปในทิศทางเดียวกันในภาพรวม กล่าวคืองานที่มีคุณค่ามีความหมายและความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และวิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่มุ่งเน้นศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 221 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2562)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ขนาดของกลุ่มประชากร

บุคลากรชาวไทยทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และครูสายสนับสนุน การเรียนการสอนปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ (Krejice & Morgan ,1970) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เป็นเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทราบความน่าจะเป็น โดยแบ่งลักษณะของประชากรออกเป็น

กลุ่ม ๆ ซึ่งเรียกว่าชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ประชากรหรือกลุ่มชั้นภูมิ

ประเภทของบุคลากร	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ครูผู้สอน	164 คน	100 คน
ครูสนับสนุนการสอน	34 คน	21 คน
เจ้าหน้าที่	23 คน	19 คน
รวม	221 คน	140 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และครูสาย สนับสนุนการเรียนการสอน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย สถานภาพและหน่วยงานที่สังกัดเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Meaningful work) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความหมายทางบวกของงาน (Positive meaning in work) การ สร้างความหมายผ่านการทำงาน (Meaning making through work) แรงจูงใจที่ดีในการ ทำงาน (Greater good motivation) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 10 ข้อ ซึ่งปรับมาจากจากมาตรวัดของ (Steger et al.,2012)

1 = ระดับการรับรู้คุณค่างานที่มีความหมายน้อยที่สุด

2 = ระดับการรับรู้คุณค่างานที่มีความหมายน้อย

3 = ระดับการรับรู้คุณค่างานที่มีความหมายปานกลาง

4 = ระดับการรับรู้คุณค่างานที่มีความหมายมาก

5 = ระดับการรับรู้คุณค่างานที่มีความหมายมากที่สุด

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.08
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึงระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึงระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึงระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึงระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึงระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันในองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันในองค์การในองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิคอร์ต จำนวน 12 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, หน้า 49) ซึ่งปรับมาจากจากมาตรวัดของ (Allan & Meyer 1991, 1997)

1 = ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

2 = ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

3 = ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

4 = ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

5 = ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของวิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผล โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึงระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึงระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึงระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึงระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึงระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้นเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้านิยาม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามโดยที่พัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมและวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นข้อคำถาม โดยแยกเป็นตัวแปรที่สำคัญในแต่ละกลุ่ม เพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่เขียนข้อคำถามครบทุกตัวแปรแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างและเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่

ใช้(Content validity) โดยข้อคำถามจะต้องมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.50 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามประกอบไปด้วยบุคคลต่อไปนี้

- 5.1 ภราดา ดร. ประวัติ สุทธินนท์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน
- 5.2 ภราดา ดร.อนุวัฒน์ วิชากรรังคุณ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน
- 5.3 รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวิชิตระกุล ตำแหน่งคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Congruence : IOC) ของข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหานั้น โดยในแบบสอบถามที่ปรับปรุงนั้นกำหนดให้คำตอบแบบเลือกตอบ 3 คำตอบได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง และอีก 1 ช่อง สำหรับการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยให้การแทนค่าคำตอบ ดังนี้

คำตอบว่าสอดคล้อง	จะได้คะแนนเท่ากับ	1
คำตอบว่าไม่แน่ใจ	จะได้คะแนนเท่ากับ	0
คำตอบว่าไม่สอดคล้อง	จะได้คะแนนเท่ากับ	-1

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตร IOC (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์,2526) ดังนี้

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

IOC แทนค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน คะแนนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การคัดเลือกข้อสอบหรือข้อคำถาม

1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์นั้น
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์นั้นหรือไม่
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับจุดประสงค์นั้น

การแปลค่าความหมาย

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงว่า คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งจากการหาค่าเฉลี่ยค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.05 ทุกข้อผ่านเกณฑ์

ดังนั้น มีข้อคำถามในแบบสอบถามโดยรวมทั้งสิ้น 29 ข้อ เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบขั้นต่อไป

6. นำข้อคำถามที่ใช้ได้แต่ละด้านของแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try out) และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach,1990,p.161) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละข้อจะมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดัง ตารางที่ 3 – 1

ตารางที่3- 1 สรุปค่าความเชื่อมั่น การนำไปทดลองใช้กับบุคลากร 30 คน

หัวข้อ	ความเชื่อมั่น
ความหมายของงาน	
1.ความหมายทางบวกของงาน	.82
2.การสร้างความหมายผ่านการทำงาน	.80
3.แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน	.80
ความหมายของงาน โดยรวม	.84
ความผูกพันต่อองค์กร	
1.ความรู้สึกรัก	.80
2.ความต่อเนื่อง	.80
3.บรรทัดฐาน	.95
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	.83

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วปรับปรุงแก้ไข นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากรโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมแนบแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยชุดที่ไปแจกจะนำไปซองเอกสารแจกเป็นรายบุคคล

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังประชากร จำนวน 140 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามเอง และชี้แจงกับบุคลากรให้ทราบว่า การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลใด ๆ เป็นรายบุคคล จะนำเสนอในภาพรวม

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 140 ชุด คิดเป็น 100% ของการตอบ

4. ลงรหัส และบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจความเรียบร้อย และความถูกต้องสมบูรณ์ การตอบและการตรวจคะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบในช่องเห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบในช่องเห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบในช่องเห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบในช่องเห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบในช่องเห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

2. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลของแบบสอบถามที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1.1 ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลทุกข้อจะถูกนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ของแบบสอบถามตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลในรูปตารางและความเรียง

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อโรงเรียน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (T-Test) กรณี 2 ตัวแปร วิเคราะห์ความแตกต่างของค่ากระจายข้อมูล (F-Test) กรณี 3 กลุ่มตัวแปร โดยเลือกใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน โดย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Simple correlation coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 0.05 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในช่วง - 1 ถึง 1 เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดลำดับความสัมพันธ์แบ่งออกป็นดังต่อไปนี้(ศิริภัทร คุณภูวิวัฒน์,2555)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.08 ขึ้นไป	สูง
0.60 - 0.79	ค่อนข้างสูง
0.40 - 0.59	ปานกลาง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น(+) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น(-) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการวิจัยภายใต้วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรประจำตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาการรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมายที่ส่งผลต่อความผูกพันและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน บุคลากร โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 140 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4

1. ผลการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล งานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียนโดยหาค่าเฉลี่ย(\bar{x})และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อโรงเรียนใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (T-Test) กรณี 2 ตัวแปร
3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่ากระจายข้อมูล (F-Test) กรณี 3 กลุ่มตัวแปร โดยเลือกใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน โดย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

และเพื่อให้การนำเสนอและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจน เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรในการนำเสนอดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation coefficient)
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงค่าที่ t-Distribution
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
Ms	แทน ความผันแปรเฉลี่ย (Mean squares)
F	แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-Distribution
df	แทน ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปรผลของการวิจัยครั้งนี้โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล งานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อโรงเรียนใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (T-Test) กรณี 2 ตัวแปร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่ากระจายข้อมูล (F-Test) กรณี 3 กลุ่มตัวแปร โดยเลือกใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน โดย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ความหมายของงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 4- 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนก ตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(n=140)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	25	17.90
หญิง	115	82.10
รวม	140	100
2.อายุ		
ไม่เกิน 35 ปี	49	35.00
36-40 ปี	23	16.40
41-45 ปี	36	25.70
46-50 ปี	10	7.10
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	22	15.70
รวม	140	100
3.สถานภาพ		
โสด	50	35.70
สมรส	84	60.00
อยู่ร้าง	6	4.30
รวม	140	100
4.ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	10.00
ปริญญาตรี	105	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	21	15.00
รวม	140	100

5.รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	7	5.00
15,000-20,000บาท	49	35.00
20,001-25,000 บาท	36	25.70
25,001-30,000 บาท	33	23.60
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	15	10.70
รวม	140	100
6.ภาระหน้าที่ที่ได้รับ		
มอบหมาย		
ครูผู้สอน	100	71.4
ครูสนับสนุนการสอน	21	15.0
เจ้าหน้าที่	19	13.60
รวม	140	100
7.อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	42	30
6-10 ปี	26	18.60
11-15 ปี	19	13.60
16-20 ปี	19	13.60
21 ปีขึ้นไป	34	24.30
รวม	140	100

จากตารางที่ 4 - 1 พบว่า ครูและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 115 คน (ร้อยละ 82.10) และเพศชายมีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 17.90)

ส่วนใหญ่มียุไม่เกินไป 35 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 35.00) รองลงมาคือ มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 36 คน(ร้อยละ 25.70)อายุ 36-40ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 16.40) อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน (ร้อยละ 15.70)และ อายุ 46-50 ปีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 7.10)

ส่วนใหญ่อุดมสถานภาพสมรส จำนวน 84 คน(ร้อยละ 60) รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 50 คน(ร้อยละ 35.70) และ สถานภาพ หย่าร้าง จำนวน 6 คน(ร้อยละ 4.30)

ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 75.00) รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 15.00) และ อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน (ร้อยละ 10.00)

ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 49 คน (ร้อยละ 35.00) รองลงมา 20,001 – 25,000บาทจำนวน 36 คน (ร้อยละ 25.70) 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 33 คน (ร้อยละ 23.6) มากกว่า 30,000บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน(ร้อยละ 10.70)และไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 7 คน (ร้อยละ 5.00)

ส่วนใหญ่ภาระหน้าที่ ครูผู้สอนจำนวน 100 คน (ร้อยละ 71.40) รองลงมาครูสนับสนุนจำนวน 21 คน(ร้อยละ 15.00) เจ้าหน้าที่ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 13.60)

และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 42 คน(ร้อยละ30.00) รองลงมาอายุงาน 21 ปี ขึ้นไปจำนวน 34 คน (ร้อยละ 24.30) อายุงาน 11- 15 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 13.60) และอายุงาน 6-10 ปี จำนวน19 คน(ร้อยละ 13.60)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้คุณค่าในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 4- 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้คุณค่าในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

การรับรู้คุณค่าในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ด้านความหมายทางบวกของงาน	4.76	1.12	มากที่สุด
2.ด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงาน	4.50	0.53	มากที่สุด
3.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	4.60	1.55	มากที่สุด
รวม	4.62	1.07	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 2 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62, SD=1.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความหมายทางบวกของงาน($\bar{X}=4.76, SD=1.12$) ด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงาน ($\bar{X}=4.60, SD=1.55$) และด้านแรงจูงใจในการทำงาน($\bar{X}=4.50, SD=0.53$)

ตารางที่ 4- 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกด้านความหมายทางบวกของงาน

ด้านความหมายทางบวกของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.อาชีพของท่านมีคุณค่าและมีความหมาย	4.76	0.43	มากที่สุด
2.งานของท่านมีความหมายต่อชีวิต	4.70	0.50	มากที่สุด
3.ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของท่านมีความหมาย	4.67	0.49	มากที่สุด
4.ท่านค้นพบงานที่มีเป้าหมายที่ท่านต้องการ	4.55	0.60	มากที่สุด
รวม	4.76	1.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-3พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง รับรู้คุณค่าและมีความหมายในการทำงานจำแนกด้านความหมายทางบวกของงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76, SD=1.12$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่อาชีพของท่านมีคุณค่าและมีความหมาย($\bar{X}=4.76, SD=0.43$) รองลงมาคืองานของท่านมีความหมายต่อชีวิต($\bar{X}=4.70, SD=0.50$) ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของท่านมีความหมาย($\bar{X}=4.67, SD=0.49$) และท่านค้นพบงานที่มีเป้าหมายที่ท่านต้องการ($\bar{X}=4.55, SD=0.60$)

ตารางที่ 4- 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าและความหมายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกด้านความหมายผ่านการทำงาน

ด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ท่านเห็นว่าการทำงานของท่านเป็นที่เอื้อต่อ ความก้าวหน้าในชีวิตของท่าน	4.49	0.61	มากที่สุด
2.งานของท่านช่วยให้ท่านเข้าใจตัวเองมากขึ้น	4.53	0.61	มากที่สุด
3.งานของท่านช่วยให้ท่านสามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	4.50	0.59	มากที่สุด
รวม	4.50	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง รับรู้คุณค่าและความหมายในการทำงาน จำแนกด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50, SD=0.53$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่งานของท่านช่วยให้ท่านเข้าใจตัวเองมากขึ้น ($\bar{X}=4.53, SD=0.61$) รองลงมาคือ งานของท่านช่วยให้ท่านสามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ($\bar{X}=4.50, SD=0.59$) และท่านเห็นว่าการทำงานของท่านเป็นที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิตของท่าน ($\bar{X}=4.49, SD=0.61$)

ตารางที่ 4- 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าและความหมายในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.งานของท่านมีความหมายแตกต่างจากงานอื่น ๆ	4.47	0.63	มากที่สุด
2.ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านทำสร้างความแตกต่างในด้านที่ดีให้กับโลก	4.51	0.65	มากที่สุด
3.งานที่ท่านทำสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น	4.46	0.62	มากที่สุด
รวม	4.60	1.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง รับรู้คุณค่าและความหมายในการทำงาน จำแนกด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60, SD=1.55$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านทำสร้างความแตกต่างในด้านที่ดีให้กับโลก ($\bar{X}=4.51, SD=0.65$) รองลงมาคือ งานของท่านมีความหมายแตกต่างจากงานอื่น ๆ ($\bar{X}=4.47, SD=0.63$) และงานที่ท่านทำสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น ($\bar{X}=4.46, SD=0.62$)

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
 ตารางที่ 4- 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูโดย
 ภาพรวม โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก	4.56	0.48	มากที่สุด
2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	4.39	0.60	มากที่สุด
3.ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	4.72	0.47	มากที่สุด
รวม	4.56	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4- 6 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.56,SD=0.52$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน($\bar{X}=4.72,SD=0.47$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก($\bar{X}=4.56,SD=0.48$) และด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง($\bar{X}=4.39,SD=0.60$)

ตารางที่ 4- 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านความรู้สึก	\bar{X}	SD	ระดับ
1.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำท ายความสามารถ	4.46	0.58	มากที่สุด
2.ท่านเต็มใจปฏิบัติงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเล ยเวลาเลิกงานไปแล้ว	4.52	0.68	มากที่สุด
3.ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร	4.61	0.58	มากที่สุด
4.ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร	4.59	0.58	มากที่สุด
5.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	4.61	0.53	มากที่สุด
รวม	4.56	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีระดับความผูกพัน
ขององค์กรจำแนกความผูกต่อองค์กรด้านความรู้สึกในอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}=4.56,SD=0.48$)
โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร
($\bar{X}=4.61,SD=0.58$) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.61,SD=0.53$)
ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร ($\bar{X}=4.59,SD=0.58$) ท่านเต็มใจปฏิบัติงานต่อให้เสร็จ
ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ($\bar{X}=4.52,SD=0.68$) และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำ
ทายความสามารถ ($\bar{X}=4.46,SD=0.58$)

ตารางที่ 4- 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.56	0.59	มากที่สุด
2.ท่านคิดว่าการลาออกจากงานจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	4.19	1.07	มาก
3.ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนจนกว่าจะเกษียณอายุ	4.41	0.84	มากที่สุด
4.ความอยู่รอดขององค์กรมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	4.41	0.79	มากที่สุด
รวม	4.39	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีระดับความผูกพันขององค์กร จำแนกความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39, SD=0.60$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=4.56, SD=0.59$) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X}=4.41, SD=0.84$) ความอยู่รอดขององค์กรมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน ($\bar{X}=4.41, SD=0.79$) และท่านคิดว่าการลาออกจากงานจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน ($\bar{X}=4.19, SD=1.07$)

ตารางที่ 4- 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่านอยู่เสมอ	4.69	0.51	มากที่สุด
2.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ชื่อเสียงที่ดีของโรงเรียนของท่าน	4.71	0.53	มากที่สุด
3.ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนที่ท่านเป็น บุคลากรขององค์กรนี้	4.75	0.47	มากที่สุด
รวม	4.72	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีระดับความผูกพัน
ขององค์กร จำแนกความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}=4.72,SD=0.47$)
โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนที่ท่านเป็น
บุคลากรขององค์กรนี้($\bar{X}=4.75,SD=0.47$)รองลงมาท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
เพื่อชื่อเสียงที่ดีของโรงเรียนของท่าน($\bar{X}=4.71,SD=0.53$)และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
ท่านอยู่เสมอ($\bar{X}=4.69,SD=0.51$)

ตอนที่ 4 ผลการสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 - 10 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	4.32	0.48	4.61	0.46	-2.84	0.01*
2.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	4.27	0.72	4.42	0.57	-1.14	0.26
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	4.63	0.45	4.74	0.47	-1.10	0.27
โดยรวม	4.38	0.48	4.58	0.41	-2.15	0.03*

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4 – 10 พบว่าเพศแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4- 11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.25	4.00	0.31	1.38	0.24
	ภายในกลุ่ม	30.60	135.00	0.23		
	รวม	31.86	139.00			
2.ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.39	4.00	0.35	0.98	0.42
	ภายในกลุ่ม	48.00	135.00	0.36		
	รวม	49.39	139.00			
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.14	4.00	0.54	2.59	0.04*
	ภายในกลุ่ม	27.92	135.00	0.21		
	รวม	30.06	139.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.92	4.00	0.23	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	24.32	135.00	0.18		
	รวม	25.24	139.00			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-11 พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4 -12

ตารางที่ 4- 12 การเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

อายุ (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่				
		ไม่เกิน 35 ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 35 ปี	4.66	-	- 0.05	0.05	- 0.24	- 0.29*
36-40ปี	4.71	-	-	0.10	- 0.19	- 0.24
41-45ปี	4.61	-	-	-	- 0.29	- 0.34*
46-50ปี	4.90	-	-	-	-	- 0.05
51 ปีขึ้นไป	4.95	-	-	-	-	-

* $P \leq 0.05$

ตารางที่ 4 – 12 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตาม อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ อายุ 41-45 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไปและ อายุไม่เกิน 35 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4- 13 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2.00	0.04	0.19	0.83
	ภายในกลุ่ม	31.77	137.00	0.23		
	รวม	31.86	139.00			
2.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2.00	0.20	0.57	0.57
	ภายในกลุ่ม	48.99	137.00	0.36		
	รวม	49.39	139.00			
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2.00	0.15	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	29.76	137.00	0.22		
	รวม	30.06	139.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	24.85	137.00	0.18		
	รวม	24.88	139.00			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4- 14 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความผูกพันด้านความรู้ลึก	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2.00	0.65	2.89	0.06
	ภายในกลุ่ม	30.57	137.00	0.22		
	รวม	31.86	139.00			
2.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.50	2.00	1.75	5.22	0.01*
	ภายในกลุ่ม	45.90	137.00	0.34		
	รวม	49.39	139.00			
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2.00	0.37	1.74	0.18
	ภายในกลุ่ม	29.31	137.00	0.21		
	รวม	30.06	139.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.52	2.00	0.76	4.46	0.01*
	ภายในกลุ่ม	23.36	137.00	0.17		
	รวม	24.88	139.00			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4 -14 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4- 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม

ระดับการศึกษา		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่		
		อนุปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	4.83	4.50	4.65
อนุปริญญาตรี	4.83	-	0.33*	0.18
ปริญญาตรี	4.50	-	-	-0.15
สูงกว่าปริญญาตรี	4.65	-	-	-

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-15 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 1 คู่ โดย การศึกษาระดับอนุปริญญาตรี กับ การศึกษาระดับ ปริญญาตรี

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่		
		อนุปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	4.71	4.30	4.63
อนุปริญญาตรี	4.71	-	0.41*	0.08
ปริญญาตรี	4.30	-	-	-0.33*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.63	-	-	-

* $P \leq 0.05$

ตารางที่ 4-16 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแตกต่าง ของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่องพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ อนุปริญญาตรี กับปริญญาตรี และ ปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4- 17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.20	4.00	0.55	2.50	0.05
	ภายในกลุ่ม	29.66	135.00	0.22		
	รวม	31.86	139.00			
2.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.58	4.00	0.40	1.12	0.35
	ภายในกลุ่ม	47.81	135.00	0.35		
	รวม	49.39	139.00			
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	4.00	0.32	1.49	0.21
	ภายในกลุ่ม	28.79	135.00	0.21		
	รวม	30.06	139.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.40	4.00	0.35	2.01	0.10
	ภายในกลุ่ม	23.48	135.00	0.17		
	รวม	24.88	139.00			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน ได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4- 18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2.00	0.16	0.71	0.49
	ภายในกลุ่ม	31.53	137.00	0.23		
	รวม	31.86	139.00			
2.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2.00	0.32	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	48.76	137.00	0.36		
	รวม	49.39	139.00			
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2.00	0.04	0.20	0.82
	ภายในกลุ่ม	29.97	137.00	0.22		
	รวม	30.06	139.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2.00	0.13	0.74	0.48
	ภายในกลุ่ม	24.61	137.00	0.18		
	รวม	24.88	139.00			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน ได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4- 19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.04	4.00	0.51	2.31	0.06
	ภายในกลุ่ม	29.81	135.00	0.22		
	รวม	31.86	139.00			
2.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.48	4.00	0.37	1.05	0.39
	ภายในกลุ่ม	47.91	135.00	0.35		
	รวม	49.39	139.00			
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.42	4.00	0.35	1.67	0.16
	ภายในกลุ่ม	28.64	135.00	0.21		
	รวม	30.06	139.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.45	4.00	0.36	2.10	0.08
	ภายในกลุ่ม	23.42	135.00	0.17		
	รวม	24.88	139.00			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน ได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้คุณค่าในการทำงานกับความผูกพันใน
องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 4- 20 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในการทำงานกับความผูกพันใน
องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

การรับรู้คุณค่าในการ ทำงาน ความผูกพัน	1.ความผูกพัน ด้านความรู้สึก	2.ความผูกพัน ด้านความ ต่อเนื่อง	3.ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	ความผูกพันใน ภาพรวม
1.ความหมายทางบวก ของงาน	0.62	0.15	0.09	0.17
2.การสร้างความหมาย ผ่านการทำงาน	0.70	0.26	0.47	0.56
3.แรงจูงใจที่ดีในการ ทำงาน	0.11	0.65	0.23	0.16
การรับรู้คุณค่าในการ ทำงานในภาพรวม	0.31	0.19	0.30	0.32

จากตารางที่ 4-20 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในการทำงานกับความผูกพัน
ในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.32$)

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในการทำงานโดยรวมและ
องค์ประกอบย่อยรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การรับรู้คุณค่าในการทำงานโดยรวมมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพัน
ด้านความรู้สึกมากที่สุด ($r = 0.31$) รองลงมาคือด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = 0.30$) และ
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ($r = 0.19$)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และองค์ประกอบย่อยราย ด้านของการรับรู้คุณค่าในการทำงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการรับรู้คุณค่าของการทำงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความหมาย ผ่านการทำงานมากที่สุด($r = 0.56$)อยู่ในระดับปานกลางรองลงมาคือความหมายทางบวกของงาน ($r = 0.17$)อยู่ในระดับระดับต่ำและ ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมีความสัมพันธ์เท่ากับ($r = 0.16$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียน และระดับการรับรู้คุณค่าของงานที่มีความหมาย ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน ของ บุคลากรโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็น ครูผู้สอน ครูสนับสนุนการสอน และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 221 คน เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครซี่มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน และการใช้กลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้คุณค่าของงาน และส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบค่า ทีแบบอิสระและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งกำหนด ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 221คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.10 มีอายุไม่เกิน 35 ปี ร้อยละ 35.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.00 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.00 มีรายได้ที่ 15,000 -20,000 บาท ร้อยละ 35.00 ภาระหน้าที่ครูผู้สอน ร้อยละ 71.40 และส่วนใหญ่มีอายุที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 30.00

2.ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อยได้แก่ ด้านความหมายทางบวกของงาน ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงาน

3.ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

4.การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.ความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า

1.เพศที่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ขอมรับสมมุติฐานการวิจัยนี้ ยูนิท ฉายสุวรรณ (2548) กล่าวว่าเพศมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ ระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความละเอียดมากกว่าเพศชายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) พบว่าบุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.อายุที่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ขอมรับสมมุติฐานการวิจัยนี้ เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น โดยบุคลากรมีความปรารถนาและรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป ดังที่ วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 47) กล่าวว่าคนที่มีความอายุมากขึ้นความเป็นไปได้ที่จะลาออกจางานต่ำลง เพราะคนที่อายุมากขึ้นทางเลือกและ โอกาสในการทำงานใหม่

อาจจะมึนน้อยลงและการทำงานอยู่ในองค์กรเดิมยังมีผลทำให้ได้รับค่าจ้าง เงินเดือนในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3.ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ขอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันในภาพรวมสูงมากกว่าระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงจะได้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าหรือผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจให้อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าจึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ นพแก้ว (2536) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษามัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมที่แตกต่างกัน

4.ระดับการรับรู้คุณค่าของงานพบว่าด้านความหมายทางบวกของงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรมีมิติของการรับรู้ว่าบุคลากรรับรู้สอดคล้องกันคือความสำคัญของงานที่ทำ โดยบุคลากรส่วนใหญ่มองว่างานที่ทำนั้นมีเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่าง โดยเป็นความแตกต่างในเชิงบวก มองว่าแต่ละงานต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ในอาชีพนั้น เพื่อให้ได้มา ซึ่งผลลัพธ์ของงาน

4.1 ความหมายของงานที่ช่วยให้เข้าใจตัวเองมากขึ้น งานที่ช่วยทำให้บุคลากรตระหนักรับรู้ถึงคุณค่าที่ตนเองยึดถือในการดำเนินชีวิต ส่งผลให้บุคลากรเข้าใจตนเองมากขึ้นตระหนักรับรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายสามารถเชื่อมโยงคุณค่าที่จะทำงานร่วมกับองค์กรได้ ส่งผลไปสู่ ความสุขในการทำงานและเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมแรงให้กับบุคลากร

4.2 ความหมายของงานที่ช่วยให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ผลของงานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม และส่วนรวม เป็นมุมมองที่กว้างออกไปจากเดิม เข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นระดับ องค์กร สังคม และธรรมชาติของชีวิต

5.เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ฤทัย ลีเมธีพันธ์ (2550) ได้

ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะโรงเรียนยังไม่สามารถตอบสนอง สิ่งที่ครูโรงเรียนเอกชนต้องการได้อย่างเหมาะสม สวัสดิการหรือผลประโยชน์น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับรัฐบาลสอดคล้องกับ Meyer & Allen (1997) ที่กล่าวว่าความผูกพันด้านความต่อเนื่องเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลที่เกี่ยวกับการลงทุนให้กับองค์กรและแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต้องการจะทำงานกับองค์กร บ้างจึงยกย่องให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่องได้แก่ อายุ เวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ

6. การรับรู้คุณค่าและความหมายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า การรับรู้คุณค่าและความหมายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมินทร เบ้าธรรม (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างการรับรู้ คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ คุณค่าของงาน และความผูกพันในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในการทำงาน พบว่าด้านความหมายทางบวกของงานมีระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนการรับรู้คุณค่าของงานซึ่งการรับรู้คุณค่าในงานนั้นเป็นสิ่งที่ค้นพบได้ด้วยตนเอง ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจและสร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรต่อไป

2. เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร พบว่าด้านบรรทัดฐานมีระดับมากที่สุดคือมีความจงรักภักดีกับองค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของโรงเรียนและภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความผูกพันของบุคลากรโดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน กิจกรรมสหนาการร่วมกัน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร และสังคม ส่งเสริมและให้โอกาสในการศึกษาดูงาน และฝึกอบรมอยู่เสมอ มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและให้โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ มีการให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร โดย Meyer & Allen (1997) กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร มักแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

3. เมื่อพิจารณาผลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้องค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริม สนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามท้องถื่นได้มอบหมายไว้เพิ่มการรับรู้คุณค่าในงานเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรมีพลังใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์มากที่สุดซึ่งองค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานของตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร

3.2 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมกับการรับรู้คุณค่าในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงานมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานวางแผนมากขึ้นเพราะการรับรู้ความหมายในงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีนั้นส่งผลให้ความรู้สึกนึกคิดพฤติกรรมของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปมาก องค์กรมีส่วนสนับสนุนต่อการรับรู้คุณค่าความหมายในงาน และช่วยให้บุคลากรเข้าใจตัวเองมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแนวการปรับปรุงแผนพัฒนางานบุคคลซึ่งจะนำไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่เท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมกับบุคลากรส่วนงานอื่น ๆ ในองค์กร และอาจจะนำมาเปรียบเทียบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิจัยกับกลุ่มประชากรต่างกลุ่มกัน เพื่อให้ได้รับข้อมูลในมิติที่ต่างกัน และสามารถนำไปบูรณาการการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองเท่านั้น ควรมีการศึกษาในลักษณะเดียวกันกับ โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเพื่อตรวจสอบความเหมือนหรือความแตกต่างเพิ่มเติมว่ามีความสอดคล้อง หรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งผลการเพิ่มเติมในลักษณะนี้จะก่อประโยชน์ต่อผู้สนใจ รวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษา และเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษาขององค์กร



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

.....

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมาย
และความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ของนักศึกษาปริญญา
โท คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งท่านเป็นหนึ่งในที่สามารถตอบคำถามให้
ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมาก โดยการตอบแบบสอบถาม ท่านสามารถตอบคำถามตามความเป็น
จริงหรือสภาพที่น่าจะเกิดขึ้น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน และขอความกรุณาตอบคำถามให้
ครบทุกข้อเนื่องจากทุกคำตอบที่ได้รับมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยกรอกแบบสอบถามที่แนบมานี้ความคิดเห็นที่เป็นจริง
สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา โดยจะ
นำเสนอเป็นข้อมูลในลักษณะที่เป็นภาพรวมเท่านั้น

รายละเอียดแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่มีความหมาย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวธารปาง ต.วิเชียร

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ 1. เพศ

ชาย

หญิง

ข้อ 2. อายุ

ไม่เกิน 35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

46-50 ปี

ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

ข้อ 3. ระดับการศึกษา

ไม่เกินอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อ 4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

หม้าย

ข้อ 5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท

25,001 – 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ข้อ 6. ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ครูผู้สอน

ครูสนับสนุนการสอน

เจ้าหน้าที่

ข้อ 7. อายุการทำงาน

ไม่เกิน 5 ปี

6 -10 ปี

11- 15 ปี

16-20 ปี

ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการรับรู้คุณค่าในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ลำดับ	รายละเอียดคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความหมายของงาน						
1.ความหมายทางบวกของงาน						
1.1	อาชีพของท่านมีคุณค่าและมีความหมาย					
1.2	งานของท่านมีความหมายต่อชีวิตของท่าน					
1.3	ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของท่านมีความหมาย					
1.4	ท่านค้นพบงานที่มีเป้าหมายที่ท่านต้องการ					
2.การสร้างความหมายผ่านการทำงาน						
2.1	ท่านเห็นว่าการทำงานของท่านเป็นงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิตของท่าน					
2.2	งานของท่านช่วยให้ท่านเข้าใจตัวเองมากขึ้น					
2.3	งานของท่านช่วยให้ท่านสามารถเข้าใจสิ่งต่างๆรอบๆตัว					
3.แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน						
3.1	งานของท่านมีความหมายแตกต่างจากงานอื่น ๆ					
3.2	ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านทำสร้างความแตกต่างในด้านที่ดีให้กับโลกนี้					
3.2	งานที่ท่านทำสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนกว่าเดิม					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ลำดับ	รายละเอียดคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความผูกพันต่อองค์กร						
1.ความผูกพันด้านความรู้สึก						
1.1	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทนายความสามารถ					
1.2	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
1.3	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร					
1.4	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร					
1.5	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง						
2.1	ท่านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
2.2	ท่านคิดว่าการทำงานมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
2.3	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนจนกว่าจะเกษียณอายุ					

2.4	ความอยู่รอดขององค์กรมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
ลำดับ	รายละเอียดคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม						
3.1	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน					
3.2	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของโรงเรียนของท่าน					
3.3	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรนี้					



ภาคผนวก ข
ผลการตรวจค่าความเที่ยง แบบสอบตาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- 1.ภราดา ดร. ประวัติ สุทธินนท์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง
 - 2.ภราดา ดร.อนุวัฒน์ วิชากรธำรงคุณ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง
 - 3.รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวิชิตระกุล ตำแหน่งคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- +1 ใช่ คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 0 ไม่แน่ใจ คือ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 -1 ไม่ใช่ คือ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ลำดับ	รายละเอียดข้อความ	ผลการประเมิน				
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	IOC	แปลผล
1.เพศ						
1.1	หญิง	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	ชาย	1	1	1	1	ใช้ได้
2.อายุ						
2.1	ไม่เกิน 35 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	36-46 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	46-50 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ระดับการศึกษา						
3.1	อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	ปริญญาตรี	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3	สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	ใช้ได้
4.สถานภาพสมรส						
4.1	โสด	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	สมรส	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	หย่าร้าง	1	1	1	1	ใช้ได้

5.รายได้ต่อเดือน						
5.1	ไม่เกิน 15,000 บาท	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	15,001 – 20,000 บาท	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3	20,001 – 25,000 บาท	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4	25,001 – 30,000 บาท	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
6.ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						
6.1	ครูผู้สอน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2	ครูสนับสนุนการสอน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3	เจ้าหน้าที่	1	1	1	1	ใช้ได้
7.อายุการทำงานที่โรงเรียนปัจจุบัน						
7.1	ไม่เกิน 5 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
7.2	6 -10 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
7.3	11- 15 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
7.4	16-20 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
7.5	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
1.ความหมายทางบวกของงาน						
1.1	อาชีพของท่านมีคุณค่าและมีความหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	งานของท่านมีความหมายต่อชีวิตของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	ท่านทราบถึงสิ่งที่ทำให้งานของท่านมีความหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4	ท่านค้นพบงานที่มีเป้าหมายที่ท่านต้องการ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.การสร้างความหมายผ่านการทำงาน						
2.1	ท่านเห็นว่าการทำงานของฉันทันเป็นงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิตของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	งานของท่านช่วยให้ท่านเข้าใจตัวเองมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	งานของท่านช่วยให้ท่านสามารถเข้าใจสิ่งต่างๆรอบๆตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
3.แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน						
3.1	งานของท่านมีความหมายแตกต่างจากงานอื่น ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านทำสร้างความแตกต่างในด้านที่ดีให้กับโลกนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	งานที่ท่านทำสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร						
1.ความผูกพันด้านความรู้สึ						
1.1	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ทนายความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะใช้เวลาเลิกงานไปแล้ว	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.6	ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง						
2.1	ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	ท่านคิดว่าการลาออกจางานจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานใน โรงเรียนจนกว่าจะเกษียณอายุ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4	ความอยู่รอดขององค์กรมีผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน						
3.1	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่านอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของโรงเรียนของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU 032/2563

โครงการวิจัยเรื่อง : งานที่มีความหมายและความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวธารปาง ต.วิเชียร

หน่วยงานที่สังกัด : นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่งการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|---|--|
| ๑. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๓. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๔. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๕. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริง
จากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่หมดอายุ : วันที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม

(นายเจษฎาวิทย์ นวลแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ ๒ (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

บรรณานุกรม

- กัญญา รานไพโร. (2549). ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย (4 ed.). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐวรรณ โอศาสตร์ วาทินี แน่นชารี และอรณี ดอนอ่อนเป้า. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ความต้องการของบทบาทในงานและมโนทัศน์แห่งตน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีสุขภาวะองค์กรร่วมเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชยา เข้มอุทัย. (2558). คุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ตะวัน สือกระแสร์. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. (ดุฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ดิชิตา พัชรดำรงกุล. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและงานที่มีความหมาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทง ลิง. (2557). งานที่มีความหมายและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยการแพทย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ธิดา พาหอม. (2544). ปัจจัยที่มีผลความผูกพันองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา วารสารวิทยาการจัดการปริทรรศน์, 4(4), 135-143.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นภาพัญญา โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นุชติมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เนตรนภา ไททย์เลิศศักดิ์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้บริหารหญิงในบริษัทเอกชนไทย : มาตรการสนับสนุนเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2548). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร:ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- เบญจรัตน์ เดชานุวัฒน์ชัย. (2541). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พงศักดิ์ นาควิจิตร. (2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มนชนก เสงสุวรรณ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการปฏิบัติงาน กับความผูกใจมั่นในงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ยุวณิต ฉายสุวรรณ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท Siemens Limited. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- รัตน์ นพแก้ว. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู : กรณีครูมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อินทเกษ.
- ศิริภัทร คุณภู่วิวัฒน์. (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมชัย ชวลิตธาดา. (2550). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.
- สันต์ฤทัย ล้อมวีรพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมเอกชน. (2545). แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ, 30(1), 115-141. Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, 99, 93-106. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.001>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G., & Alonso, R. C. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, 51(4), 448-454.
- Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67(3-4), 671-677.

- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in psychology*, 7, 704.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work. *Work, employment and society*, 31(1), 3-18.
- Beringer, J., Arguin, J., Barnett, R., Copic, K., Dahl, O., Groom, D., . . . Wohl, C. (2012). Review of particle physics. *Physical Review D-Particles, Fields, Gravitation and Cosmology*, 86(1), 010001.
- Beyer, J., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing outlook*, 29(11), 662.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 1083-1092.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- Cronbach, L. (1990). How to judge tests: Reliability and other qualities. *Essentials of psychological testing*. New York: Collins.
- Fairlie, P. (2017). Work engagement and employee well-being. In *Research Handbook on Work and Well-Being*: Edward Elgar Publishing.
- Greenslade, J. (2008). Organisational Factors Impacting on Patient Satisfaction: An Examination of Service Climate, Effort, and Performance.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.
- Jindani, A., Harrison, T. S., Nunn, A. J., Phillips, P. P., Churchyard, G. J., Charalambous, S., . . . Zvada, S. P. (2014). High-dose rifampentine with moxifloxacin for pulmonary tuberculosis. *N Engl J Med*, 371, 1599-1608.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lewis, L. S. (1967). On prestige and loyalty of university faculty. *Administrative science quarterly*, 629-642.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*: Sage.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337.

- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review*, 20(4), 283-294.
- Morin, E. M. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*: Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. In: San Diego, CA: Academic Press.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: a management challenge*. Chicago: Dryden Press.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment. *unpublished paper, University of California, Irvine*, 970.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Rautenbach, C., & Rothmann, S. (2017). Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 227-234.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*: McGraw-Hill.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). 11 Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Strelloff, W. (2003). Engaged Employees. Retrieved December, 12(2006), 2002-2003.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 80(1), 173-186.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.