



ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS  
IN WAT PHRAPATHOMCHEDE SCHOOL



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)  
Department of Educational Administration  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2019  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์  
โดย ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ

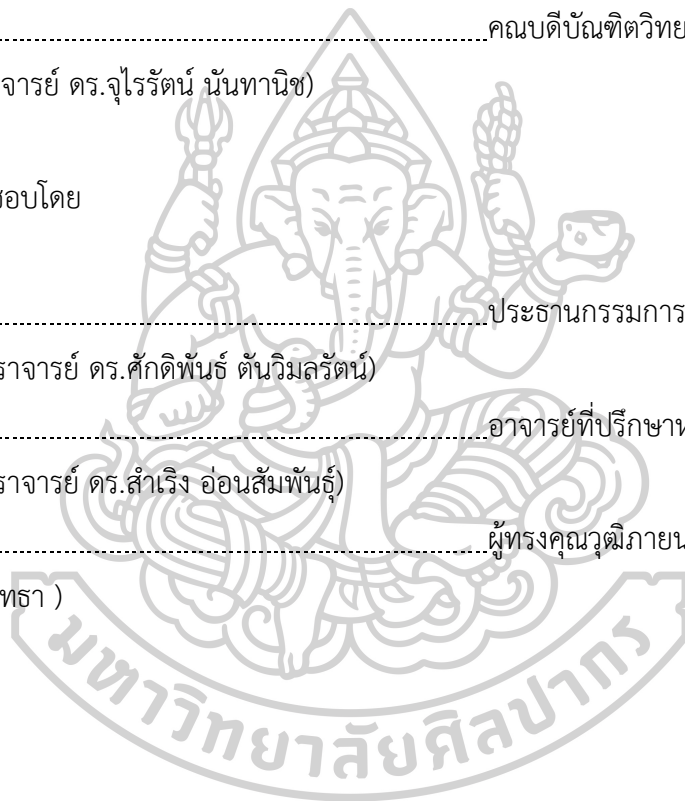
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ดร.สมชัย พุทธธา )



57252362 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

นางสาว ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์: ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำนวน 86 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

57252362 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT

MISS NICHANAN SIRIKULSATHID : THE ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS IN WAT PHRAPATHOMCHEDE SCHOOL THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SAMRERNG ONSAMPANT, Ph.D.

The purpose of this research were to indentify 1) the organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede School and 2) the comparative organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede Schoolwith personal status The samples were 86 teachers in Wat Phrapathomchade School who were the representative from school director, deputy director, head of department and the teachers. The instrument used in this research was a questionnaire about organizational commitment based on Steers concept. The statistical used were frequency, percentage, arithmetic means, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The finding were as follows:

1. The organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede School, overall and individual, was found at high level. In order regarding arithmetic means from maximum to minimum were as follow; the willingness to exert considerable effort on behalf of the organizational, the desire to maintain membership in the organization and the belief is the courage to accept the goals and values of the organization.

2. The comparative organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede School found that classified by personal status were difference.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูง ในการให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ อาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.สมชัย พุทธา ผู้ทรงคุณวุฒิ อีกทั้งต้องขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายไพฑูริย์ พูนขวัญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) คณะผู้บริหาร และคณะครู ของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และให้กำลังใจในการจัดทำรูปเล่มการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนสาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาโท รุ่น 34/2 มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกคนที่ให้กำลังใจ คำปรึกษาและความช่วยเหลือเสมอมาทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน จนทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความผูกพันต่อองค์กร.....	12
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	12
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร.....	18



ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	19
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	20
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร.....	22
ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	23
การสร้างความผูกพันต่อองค์กร.....	24
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ).....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยในประเทศ.....	33
งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
สรุป.....	37
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	38
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	38
ระเบียบวิธีวิจัย.....	39
แผนแบบการวิจัย.....	39
ประชากร.....	39
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง.....	40
ตัวแปรที่ศึกษา.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	43
สรุป.....	44
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์.....	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัด พระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ .....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
การอภิปรายผล .....	58
ข้อเสนอแนะ .....	61
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	61
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	62
รายการอ้างอิง .....	63
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	70
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	73
ประวัติผู้เขียน.....	81



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ปีการศึกษา 2562.....	32
ตารางที่ 2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	40
ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และอายุราชการ .....	46
ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์.....	47
ตารางที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร.....	48
ตารางที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร.....	50
ตารางที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	51
ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามเพศ.....	53
ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด .....	54
ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน .....	55
ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามอายุราชการ .....	56

## สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย .....	9
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย .....	10
แผนภูมิที่ 3 ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร ..	22



## บทที่ 1

### บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้แต่สภาพแวดล้อมของโลกก็มีการเปลี่ยนแปลง จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมานั้น ทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการบริหารองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ต้องยึดองค์ประกอบ 4M's คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรและการบริหาร แต่เมื่อพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบดังกล่าวแล้วนั้น องค์ประกอบที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย<sup>1</sup> บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากจะเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงานอันได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ธีรพงษ์ บุญรักษา, "การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร," เข้าถึงได้เมื่อวันที่ 25 ก.ย.2562 จาก <http://www.d4.co.th/artiele.htm>.

<sup>2</sup> ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, vol. พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 7.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นแผนยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเกิดขึ้นเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนการศึกษาฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” มุ่งเน้นหลักในการพัฒนาคน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน เพราะฉะนั้น การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด<sup>3</sup> ในการพัฒนา “คน” เราต้องใช้เรื่องการพัฒนาการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อคนได้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถนำความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาตนเอง พัฒนาประเทศชาติ ก็จะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าได้ แต่ในการพัฒนาการศึกษาของคนนั้น บุคคลผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษานั้น ก็คือ บุคคลที่ได้ขึ้นชื่อว่า “ครู” คือบุคคลที่สังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะงานของครูคือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้เชิงวิชาการ เพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพในอนาคตหรือเพื่อให้ศิษย์มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่การอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี มีศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและการเป็นที่ปรึกษายามที่ศิษย์มีปัญหา<sup>4</sup> ในการทำงานของครูนั้น ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสม্মิครใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้

<sup>3</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564** (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี, 2559, จ.

<sup>4</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ครูในอนาคตเป็นอย่างไร**. เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2562. เข้าถึงได้จาก <http://school.obec.go.th>.

ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน<sup>5</sup> ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลจะเกิดความเต็มใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจทุ่มเท ทำงานให้องค์กรนั้น บุคลากรต้องมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากที่จะปกป้ององค์กร มุ่งหวังให้องค์ประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจึงควรต้องสร้างแรงจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคลให้เป็นที่ยอมรับ เมื่อความต้องการของแต่ละคนได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร<sup>6</sup> ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายทางและส่งผลในการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร การลดลงจากสถิติการขาดงานของบุคลากร ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกจากงานลดน้อยลง รวมถึงพฤติกรรมอื่นๆที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น การทุ่มเทการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ มีความคิดสร้างสรรค์งานเพื่อที่จะให้องค์กรนั้นอยู่รอด การที่องค์กรนั้นๆจะให้ความสำคัญต่อความผูกพัน คือการที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารที่บุคลากรจะแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพราะว่าถ้าหากองค์กรใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยให้บุคลากรปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่<sup>7</sup> จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจะศึกษากับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

<sup>5</sup> Jean Guilford and David E. Gray **Motivation and Modern Management**, (Massachusetts : Addison – Wesley Publishers, 1970), 171.

<sup>6</sup> สมยศ นาวิกการ, **ทฤษฎีองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2554), 10 – 11.

<sup>7</sup> Richard M. Steers., **Antecedences and outcomes of organizational effectiveness**, *Administrative Science Quarterly*,1977,45-47.

## ปัญหาของการวิจัย

บุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความสามารถและประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กร แต่ไม่สามารถที่จะดำรงรักษาให้บุคลากรนั้นอยู่ในองค์กรตลอดไปได้ ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากร ก็ไม่ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งที่จะเกิดควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังและการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และเกิดความจงรักภักดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจในการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรโดยไม่เห็นแก่ความยากลำบาก ซึ่งองค์กรจะเกิดความคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ เช่นนั้นได้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อให้กระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร<sup>9</sup> องค์กรจึงต้องการบุคคลที่มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรและมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มใจเพื่อให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ ความผูกพันยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร<sup>10</sup> การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพื่อต้องการโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานไม่ขาดงานหรือลางานบ่อยๆ ตลอดจนไม่ลาออกจากงาน โดยมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรตลอดไป จึงทำให้เห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ตอบสนองแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เมื่อบุคลากรได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณภาพ มีความปรารถนาที่จะ

<sup>8</sup> ธิดา พาหอม, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.” วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ (2544), 135-143.

<sup>9</sup> วิลาวรรณ ทรัพย์ไพศาล. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกร, 2549, 261.

<sup>10</sup> Richard M. Steers, Antecedents and outcomes of organizational Commitment, 1977, 46.



รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร<sup>11</sup> ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรนั้น จะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นหน้าที่ที่นอกเหนือความรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคลากรยินดีทำเพื่อองค์กรมิได้หวังผลตอบแทน<sup>12</sup> และการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของของตนเองที่มีอยู่มาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุง และหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร แทนที่จะปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขามีคุณค่าต่อองค์กร พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ การปฏิบัติเช่นนี้จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร<sup>13</sup>

โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ได้นำแนวคิด หลักการ นโยบายต่างๆของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทำให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ และตรงกับความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองและชุมชนให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามารับการศึกษาเป็นจำนวนมาก นักเรียนครู และผู้บริหารมีคุณภาพ ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมทั่วไป ในการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรและมีมาตรฐานวิชาชีพ จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีเพียงพอกับจำนวนของนักเรียน สามารถดูแลนักเรียนได้เป็นอย่างดี แต่มักพบปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงเรียนต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพความรู้ความสามารถไปเนื่องจากมีครูเกษียณอายุราชการ โอนย้ายสังกัด ซึ่งปีการศึกษา 2560-2561 มีครูเกษียณอายุราชการจำนวน 11 คน โอนย้ายสังกัด 5 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน ซึ่งอัตรากำลังที่จะต้องมาทดแทนนั้นยังไม่ได้ครบตามกำลังที่สูญเสียไป และจะรองจนกว่าการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้การเรียนการสอนมีความไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ ยังต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ภาระของครูเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร และยังมีปัจจัยหลายประการ เช่น เงินเดือน รายได้ สภาวะเศรษฐกิจ

<sup>11</sup> Gregory Moorhead, and Ricky W. Griffin. 1995. Organizational Behavior. (4<sup>th</sup> ed.). New York:Houghton Mifflin Co.1995,64-65.

<sup>12</sup> C. A. Smith, and others “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents.” Journal of Applied Psychology. 67 (1983),653.

<sup>13</sup> สมยศ นาวิการ. การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์กรุงธน,2525,25.

สิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานให้กับองค์กรโดยไม่มีความผูกพันและความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็ลดลงเรื่อยๆทำให้ครูมีการโอนย้ายทุกปี<sup>14</sup>

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหรือหาแนวทางเพื่อทำให้ครูเกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้นักเรียนเป็นคนดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งนักเรียนเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ผู้วิจัยนั้นได้ศึกษาจากแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

### ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่

<sup>14</sup> โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์, แผนปฏิบัติราชการ ปีการศึกษา 2562, 50. (อัดสำเนา)

## สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบข้อความ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน

## ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัยไว้เป็นกรอบของการศึกษา โดยนำแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่กล่าวว่าองค์กรระบบเปิด ประกอบด้วยตัวระบบย่อยๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Input) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการแปลงสภาพ (Transformation Process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Output) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการยุคใหม่ เป็นกระบวนการที่กำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากนั้นจึงได้วางแผนจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นการประเมินสถานภาพขององค์กรแล้วจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หรือเป้าหมายผลผลิต และตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอย่างรวดเร็ว นำไปสู่การปฏิบัติตามสภาพขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>15</sup> โดยสตีเยอร์ส (Steers) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงคือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

<sup>15</sup> Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6<sup>th</sup> ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 21.

ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร<sup>16</sup> ส่วน ออลสันและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน<sup>17</sup> ส่วนซาแลนซิค (Salancik) กล่าวถึงความผูกพันไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร<sup>18</sup> ส่วนเชอร์ริงตัน (Cherrington) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีค่างานแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานานผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์กรและผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์กรมี 2 แบบ คือ 1) ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อนเป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องไว้ด้วย การให้ค่าตอบแทน 2) ความผูกพันที่เกิดจากขวัญเป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร<sup>19</sup> เฮอเบิร์ด (Herbert) เห็นว่าความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิก กับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้นก็ยิ่งถูกจูงใจให้ใช้พลังงานที่อยู่ไปเพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดมุ่งหมายนั้นสมาชิกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริงจะแสดงตนอย่างแน่วแน่แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตนบางอย่างก็ตาม<sup>20</sup> **ตั้งแผนภูมิที่ 1**

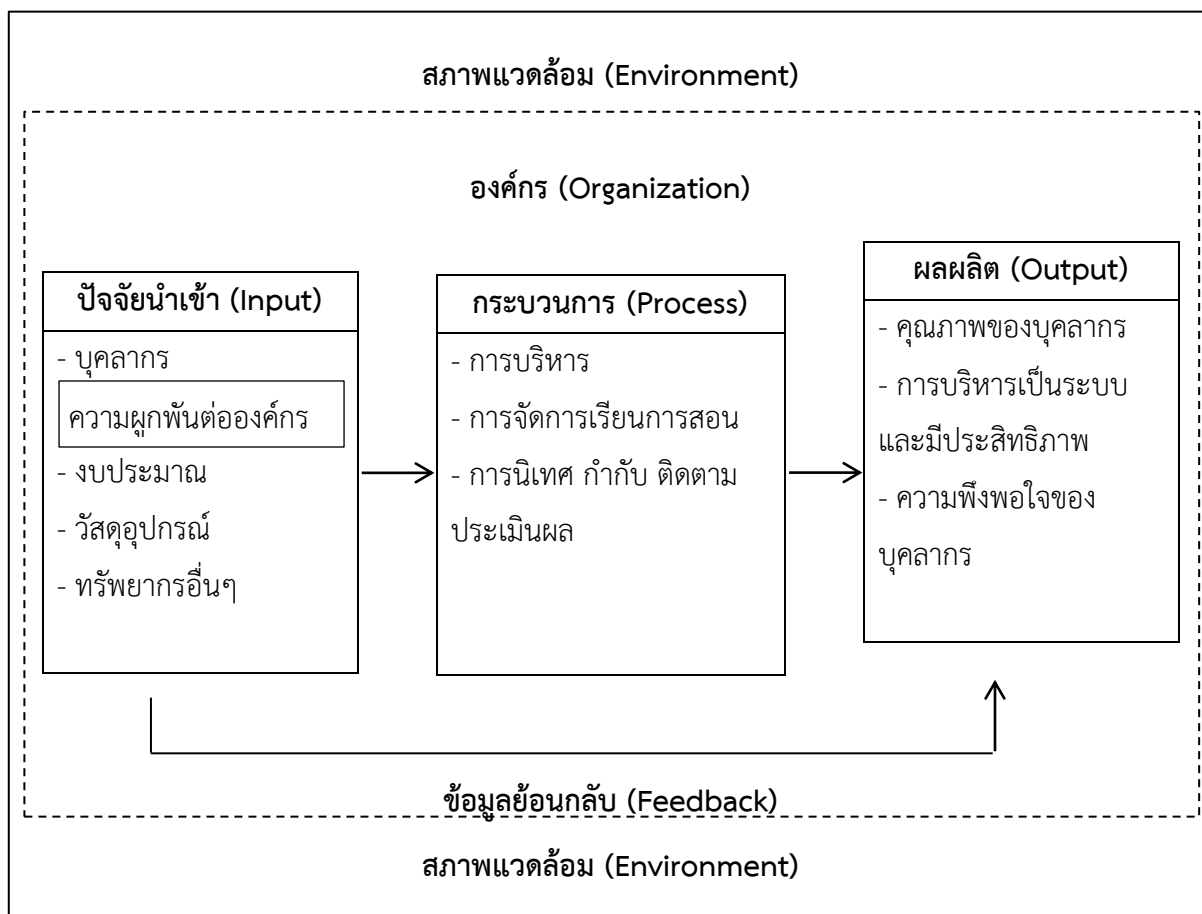
<sup>16</sup> Richard M. Steers, **Organization Effectiveness : Behavioral View**, (California : Goodyear Company), Inc.,1977,45-47.

<sup>17</sup> Natalie J. Allen, and John P. Meyer, **The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization**. Journal of Occupational Psychology(1990), 18.

<sup>18</sup> GERAL R. SALANCIK, **Psychology Foundation of Organization Behavior**. (Scott:Foreman and Company,1983)

<sup>19</sup> Cherrington, J.D., **Organization Behavior The Management of Individual and Organization Performance**.(Boston: Allyn and Bacon,1994),296.

<sup>20</sup> T.T Herbert, **Dim ension of organization behavior** (New York : McMilian, 1976), 416-417.



**แผนภูมิที่ 1** ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

**ที่มา** : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6<sup>th</sup> ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 21.

: Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness : Behavior View**, (California Goodyear Company, Inc.,1977,45-47.

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัด พระปฐมเจดีย์ โดยนำแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้ ดังแผนภูมิที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กร
- ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Richard M. Steers, **Introduction to Organizational Behavioral**, (New York, NY : Harpercollins Publishers,1991),144.

### ข้อตกลงเบื้องต้น

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำนวน 104 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรจะกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรดังนี้คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

**ครู** หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน

**โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร)** หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 31 ถนน ขวามพระ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี โดยการค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร เว็บไซต์ คู่มือต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาโดยกำหนดขอบเขตของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 2) ข้อมูลโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ความผูกพันต่อองค์กร

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับคนและคณะบุคคลทุกคน โดยเฉพาะความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

สเตียร์ส (Steers) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรจะกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม



3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร<sup>21</sup>

ออลส์ลีนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ให้นิยามว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร<sup>22</sup>

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and other) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างบุคคลและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Richard M. Steers, Antecedents and outcomes of organization effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 22(1977), 45-471.

<sup>22</sup> Natalie J. Allen, and John P. Meyer, **The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.** *Journal of Occupational Psychology*. 63(1990),1-18.

<sup>23</sup> Porter, L.W., 1974 **Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.** *Journal of Applied Psychology*, 59, 604.

เชลดอน (Sheldon) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้<sup>24</sup>

มาร์ช และมานารี (Marsh and Manari) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความ ตั้งใจของบุคคลที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่ จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร<sup>25</sup>

บุคานัน (Buchanan) นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร<sup>26</sup>

เมอร์เดย์ และคณะ (Mowday and other) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียว แน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดย ความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มี ความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ<sup>27</sup>

<sup>24</sup> Sheldon, Mary E.(1971)Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**,16

<sup>25</sup> Marsh, R.M. and Mannari, H.1977. Organizational Commitment andTurnover : a prediction Study. **Administrative Science Quarterly**.22, 1 (March): 57-75.

<sup>26</sup> Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socializational of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19,4: 535-546.

<sup>27</sup> Mowday, 1979. The Measure of Organization Commitment. **Journal of Vocational Behavior**. 14,2 (April): 224-247.

ซาลานซิค (Salancik) กล่าวถึงไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ<sup>28</sup>

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and other) ชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอึดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร<sup>29</sup>

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ ได้นิยาม ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละมุ่งมั่นร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย<sup>30</sup>

นพดล ฤทธิโสม นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกขององค์กรที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงกับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป<sup>31</sup>

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากนี้ทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น

<sup>28</sup> Gerald R. Salancik, *Psychology Foundation of Organizational Behavior*. (Scott : Foreman and Company, 1983)

<sup>29</sup> R Eisenberger and others, “Perceived Organization Support and Employee Diligence. Commitment and Innovation, “Journal of Applied Psychology 75, 11 (1990) : 51-59.

<sup>30</sup> โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กร : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

<sup>31</sup> นพดล ฤทธิโสม. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร : กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร บุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้และสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร
2. ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการกลุ่มที่มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่ให้ความหมายและแนวคิด มีดังนี้

สตีแยร์ส (Steers) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กร คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Richard M. Steers, **Introduction to Organizational Behavioral**, (New York, NY : Harpercollins Publishers,1991),144-145.

สตีเยอร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่ทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากการในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและการลาออก

3. การขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร<sup>33</sup>

บุคานัน (Buchanan) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปทางเดียวกับตน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)<sup>34</sup>

เฮอร์เบิร์ต (Herbert) เห็นว่าความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรม และพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับ

<sup>33</sup> Lyman W. Porter, and Richard M. Steer, **Organizational Work**. Personal Factor in Employee and Absenteeism. "Psychological Bulletin 80No.2",(1979), 303-304.

<sup>34</sup> Buchanan G. Bruce, "**Building Organizational Commitment:The Socialization of Manager in work Organizational**,"Administrative Science Quarterly 19 (March 1974),533-546.

จุดหมายนั้นก็ยังถูกใจให้ใช้พลังงานที่อยู่ไป เพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง<sup>35</sup>

### ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของทัศนคติของสมาชิกในองค์กรว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป นักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญ เช่น

บารอน (Baron) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของบุคลากรจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Theodore T. Herbert, *Dimension of Organization behavior* (New York: McMillan, 1976),416-417.

<sup>36</sup> Robert A. Baron, *Behavior in Organization*. (Boston: Allyn and Bacon, 1986),162-163.

เมวาร์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer & Porter) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรที่ยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่อง และสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน มีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เนื่องจากได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กร และกลัวเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนลงแรงไปในองค์กร

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร แนวคิดด้านเจตคตินี้มีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ และมีความเป็นเจ้าขององค์กร

2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร<sup>37</sup>

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป นอกจากนี้นักวิชาการยังกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่นคือ สเตียร์ส (Steer) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่อง

<sup>37</sup> Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, and Richard M. Steer. **The Measure of Organization Commitment.** Journal of Vocational Behavior 14, (2April1997), 224-247.

ความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร<sup>38</sup>

บุคานัน (Buchanan) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้ 1) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน 2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง 3) เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ 4) เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร 5) ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง 6) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร<sup>39</sup>

### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์ส (Steers) ชี้ให้เห็นถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ และความผูกพันด้านพฤติกรรม

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ ซึ่ง กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg & Baron) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านทัศนคตินี้ เป็นแนวทางที่มุ่งไปในประเด็นความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกันเป็นความหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร มีปัจจัยอยู่ 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อบุคคล คือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การต้องการความสำเร็จและการศึกษา

1.2 คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในวงสังคม และเอกลักษณ์ของงาน

1.3 ประสบการณ์ของงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร การพึงพาองค์กร ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้พบงานในลักษณะที่ตนต้องการความผูกพันด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันที่เจ้าหน้าที่ตัดสินใจที่ไม่อยากไปจากองค์กร ถ้าไม่ประสบ

<sup>38</sup> Richard M. Steers, "Antecedents and Outcome of Organizational Commitment." Administrative Quarterly, 22 (March 1977),45-47.

<sup>39</sup> Bruce G. Buchanan. "Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers in Work Organizations".Administrative Science Quarterly. 1974, 482-483.



ปัญหายุ่งยากร้ายแรง จะพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญมักจะผูกพันอยู่กับองค์กรความอาวุโสในองค์กรทำให้เขาไม่สามารถที่จะไปจากการองค์กรอื่นได้ นอกจากนั้นความผูกพันด้านพฤติกรรม อาจพบได้จากการที่เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจที่จะผลักดันให้องค์ที่สามารถดำเนินได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้<sup>40</sup>

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม ซึ่ง บารอน (Baron) กล่าวว่าบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรม ที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดีและระยะเวลาที่จะลาออก นั่นคือผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกในการเพิ่มกำลังความพยายาม อันเป็นที่ปรารถนาในพฤติกรรมการทำงาน คือ

2.1 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ

2.2 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตน ในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่

2.3 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีความพึงพอใจในงานระดับสูง<sup>41</sup>

เมเยอร์และอัลลีน (Meyer & Allen) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการติดค่านิยมของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Richard A. Baron. **Behavior in organizational : Understanding and managing the human side of work.** (2<sup>nd</sup>.) Boston: Allyn & Bacon.1986,164-165.

<sup>41</sup> Robert A. Baron. **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work.** (2<sup>nd</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.1986,164-165.

<sup>42</sup> John P. Meyer, and Natalie J. Allen. **Commitment in the Workplace.** (California, Page Publications.1997),538.

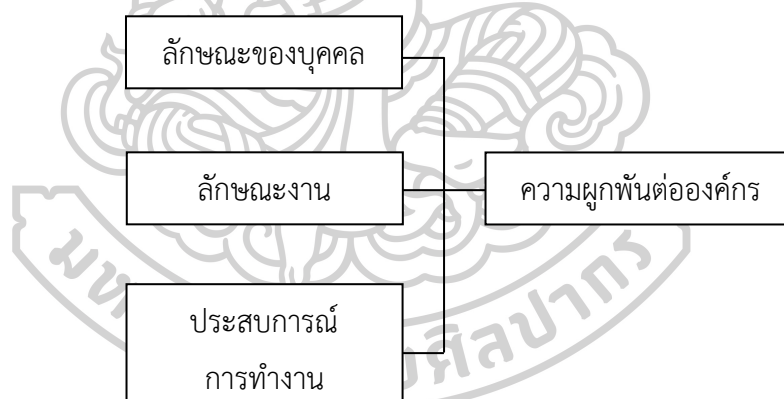
### ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษาระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) ดังแผนภูมิที่ 3



**แผนภูมิที่ 3** ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร<sup>43</sup>

เฮอร์บีเนียค และอลัตโต (Herbiniak and Alutto) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ 1) ความตึงเครียดในบทบาท 2) ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน 3) ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, **Motivation and Work Behavior** (Singapore : McGraw-Hill, 1977), 45-46.

เชลดอน (Sheldon) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ อายุ เพศ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบวิชาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ<sup>45</sup>

### ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งบุคคลจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของบุคลากรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองต่อบุคคลต่องาน และที่สำคัญที่สุดก็คือ เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สตีแยร์ส (Steers) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้รื้อน้อยมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน เราอาจคาดหวังได้ว่าความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 3 ประการ

1. บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์กรจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขาโดยเขาช่วยเหลือและทำให้บรรลุจุดหมายตามที่พวกเขายอมรับ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเชื่อถือในจุดหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันสูงเปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

<sup>44</sup> Lawrence G. Herbiniak, and Joseph A. Alutto, “Personal and Role-Related Factor in the Development of Organization Commitment”. Administrative Science Quarterly,17(December 1972),555-567.

<sup>45</sup> Mary E.Sheldon, Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly,1971,143-150.

3. จากคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร เราคาดได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม โดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการทำเพื่อองค์กรบางกรณี ความพยายามดังกล่าว สามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพเยี่ยมยอด<sup>46</sup>

### การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร

เมอร์ฟี (Murphy) ได้กล่าวไว้ว่า ความเชื่อสัจยกับความผูกพันว่า ถ้าต้องการให้บุคลากร เชื่อสัจยต่อองค์กรต้องสร้าง ความผูกพันให้เกิดขึ้น โดยวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันนั้น มีแนวทางที่สำคัญสองประการคือ ประการแรก องค์กรต้องพยายามคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะ หรือดู เหมือนว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรนานที่สุด ประการที่สอง เงื่อนไขต่างๆในองค์กรจะต้องเป็นเพื่อ สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดขึ้น<sup>47</sup>

สตีเยอร์ส (Steers) ได้เสนอไว้ดังนี้ 1) เมื่อบุคลากรอยู่ในสถานการณ์ที่เขามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ การปล่อยให้เขาปฏิบัติงานด้วยตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เขาเชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ผลประโยชน์ขององค์กรเข้าด้วยกัน แต่ถ้าหากมีคนเข้าไปก้าวก่ายเกี่ยวข้องจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นมาแทน 2) ผู้บริหารจะต้องแสดงออก อย่างชัดเจนว่ามีความห่วงใยต่อสวัสดิการด้านต่างๆของบุคลากรอย่างแท้จริง 3) ในบางสถานการณ์ เป็นการดีที่จะเปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจ หรือความรับผิดชอบในการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการกระทำของเขาเอง 4) ผู้บริหารควรพยายามส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าใจ ถึงเป้าประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร ต้องอธิบายให้เขาเข้าใจว่าเป้าประสงค์ขององค์กรมีความหมายมากน้อยเพียงใด และเขาสามารถสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์นั้นได้อย่างไร พยายามสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างพร้อมทั้งพยายาม เชื่อมโยง ไปสู่ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าประสงค์ขององค์กร<sup>48</sup>

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการ

<sup>46</sup> Richard M. Steers, "Antecedent and Outcome of Organization Commitment. Administrative Science Quarterly, 22(March, 1977), 46-48.

<sup>47</sup> Kevin R. Murphy, **Honesty in the Workplace.** (California : Book-Cole Publishing Company, 1993), 209-211.

<sup>48</sup> Richard M. Steers, **Introduction to Organizational Behavior.** 1987, 580-581.

ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ แนวความคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยอร์ส (Steers) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมี ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศ กำลังกายและกำลังใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ)

#### ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เริ่มจัดตั้งเป็นโรงเรียนหลวงแห่งแรก สำหรับสอนหนังสือไทยแก่ ราษฎรจังหวัดนครปฐม เมื่อ พ.ศ.2429 ตามพระราชดำริของรัชกาลที่ 5 อาศัยศาลาการเปรียญของ วัดเป็นที่เรียน ต่อมาสมัยรัชกาลที่ 6 ทรงประกาศใช้ พ.ร.บ. ประถมศึกษา พ.ศ.2464 บังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2464

พ.ศ.2465 จางวางโทพระยามหินทรเทศาภิบาลนครปฐม สมุหเทศาภิบาลมณฑลนครชัยศรี ได้ รวบรวมเงินบริจาค 15,800 บาท สร้างอาคารเรียนแบบ ป.2 เรือนปั้นหยา 2 ชั้น และรัชกาลที่ 6 พระราชทานนามชื่อโรงเรียนว่า “มหินทรศึกษาการ” ซึ่งมีชื่อทางการว่า โรงเรียนประชาบาลตำบล นครปฐม 1 มหินทรศึกษาการ เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2465 จึงเป็นนิมิตมงคลถือเป็นวันก่อตั้ง โรงเรียน โดยมีนายโสภณ (เฮง) สุขหมอก เป็นครูใหญ่คนแรก มีนักเรียนชาย 57 คน และอาคารเรียน หลังนี้ใช้เป็นที่เรียนถึง 41 ปี ได้รื้อถอนเมื่อ 6 มกราคม 2507

16 เมษายน 2475 ทางราชการยุบโรงเรียนประชาบาลตำบลพระปฐมเจดีย์ (มหินทรสมาน ดุริณี) ซึ่งตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ.2466 มีนักเรียนหญิงล้วน 136 คน มารวมกับโรงเรียนนี้

4 สิงหาคม 2479 ได้โอนไปสังกัดเทศบาลเมืองนครปฐม และเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็นโรงเรียน เทศบาล 1 มหินทรศึกษาการ

พ.ศ.2486 ได้โอนกลับมาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2488 โอนไปสังกัดเทศบาลเมือง นครปฐมอีก พ.ศ.2489 จึงได้โอนกลับมาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ.2494 กระทรวงศึกษาธิการสั่งเปลี่ยนแปลงชื่อโรงเรียนต่างๆ ทั่วประเทศ โรงเรียนจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ)

พ.ศ.2503 สร้างอาคารเรียนแบบ 019 2 ชั้น 12 ห้องเรียน และต่อเติมจนเสร็จ พ.ศ.2506 ใช้งบทางราชการสมทบวัดพระปฐมเจดีย์และประชาชนบริจาค เป็นเงิน 438,800 บาท และได้รื้อถอนเมื่อ พ.ศ.2537 เพื่อใช้สถานที่สร้างอาคารเรียนตึก 3 ชั้น แบบ สปช. 2/28 (หลังที่ 1)

พ.ศ.2504 สร้างส้วมขนาด 8 ที่นั่ง มีที่ปัสสาวะ 15 ที่ 1 หลัง ใช้เงินโครงการ คพส. 17,500 บาท และได้รื้อถอน เมื่อ พ.ศ.2537 เพื่อใช้สถานที่สร้างอาคาร สปช. 2/28 (หลังที่ 1)

1 เมษายน 2506 กระทรวงศึกษาธิการได้โอนโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ตั้งในเขตเทศบาลไปสังกัดเทศบาล แต่โรงเรียนนี้ไม่ได้โอนไป เพราะกรมสามัญศึกษาขอสงวนไว้เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ

พ.ศ.2506 สร้างอาคารเรียนแบบ 019 2 ชั้น 10 ห้องเรียน ใช้งบประมาณ 399,950 บาท และได้รื้อถอนเมื่อ พ.ศ.2523 เพื่อใช้สถานที่สร้างอาคารเรียนตึก 4 ชั้น

พ.ศ.2507 วัดพระปฐมเจดีย์ยกอาคาร 2 ชั้น ครึ่งตึกครึ่งไม้ ซึ่งเป็นหอสมุดของวัดให้ ราคา 100,000 บาท และได้รื้อถอนเมื่อ พ.ศ.2523 เพื่อใช้สถานที่สร้างอาคารเรียนตึก 4 ชั้น

1 ตุลาคม 2509 ทางราชการได้โอนการศึกษาประชากรไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่โรงเรียนนี้ไม่ได้โอนไป เพราะกรมสามัญศึกษาขอสงวนไว้เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ

1 พฤษภาคม 2511 เปิดสอนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ป.5 – ป.7

พ.ศ.2514 รื้อถอนโรงอาหารเก่า และสร้างใหม่พร้อมห้องพัสดุโรง เป็นเงิน 44,100 บาท และได้รื้อถอนไปเมื่อ พ.ศ. 2538 เพื่อใช้สถานที่สร้างอาคารเรียนตึก 3 ชั้น แบบ สปช. 2/28 (หลังที่ 2)

พ.ศ.2515 สร้างอาคารเรียนตึก 3 ชั้น แบบ 506 มี 15 ห้องเรียน ใช้งบทางราชการ 1,280,000 บาท และ พ.ศ.2517 ทาสีซ่อมใหม่ เป็นเงิน 149,714 บาท

1 ตุลาคม 2516 ได้รับแต่งตั้งตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็น อาจารย์ใหญ่

พ.ศ.2520 เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 2 ห้อง ให้ขึ้นตรงต่อแผนกศึกษาธิการ จังหวัดนครปฐม และในปีต่อมาทางราชการสั่งให้งดการสอน โดยย้ายนักเรียนที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไปเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย และโรงเรียนราชินีบูรณะ คงเปิดสอนชั้นเด็กเล็ก ถึง ป.6 ตามเดิม

29 มิถุนายน 2522 ได้รับแต่งตั้งตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน

พ.ศ.2523 สร้างอาคารเรียน แบบตึก 4 ชั้น 16 ห้องเรียน ชั้นล่างโล่ง ใช้งบทางราชการ 4,000,000 บาท พร้อมทั้งรื้อถอนอาคารเรียน 2 หลังออก คือแบบ 019 และอาคารเรียนที่วัดยกให้ แล้วนำวัสดุไปสร้างอาคารเรียนชั่วคราว 12 ห้องเรียน ที่แนวต้นสนบริเวณสนาม ต่อมาได้รื้อถอนไปเมื่อ พ.ศ.2539

- 1 ตุลาคม 2523 โอนไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.)
- พ.ศ.2526 สร้างต่อเติมอาคารเรียนตึก 4 ชั้น อีก 16 ห้องเรียน ทางด้านใต้ปีกซ้าย ใช้งบทางราชการ 3,200,000 บาท
- พ.ศ.2527 สร้างส้วมแบบ สปช. 602/26 ขนาด 10 ที่นั่ง 1 หลัง ใช้งบประมาณ 90,000 บาท สมทบเงินบริจาค 30,000 บาท รวมเป็นเงิน 120,000 บาท
- พ.ศ.2527 ซ่อมแซมอาคารเรียนตึก 3 ชั้น แบบ 506 ใช้งบ ส.ส. เป็นเงิน 150,000 บาท
- พ.ศ.2527 จัดตั้งมูลนิธิโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (ล้วนประชาอุปถัมภ์) “ม.พ.จ.” มีทุนก่อตั้ง 300,000 บาท พร้อมต่อเติมชั้นล่างตึก 4 ชั้น เป็น หอประชุม ห้องสมุด ห้องดนตรี เป็นเงิน 150,000 บาท
- พ.ศ.2528 พระครูพิพิธกิจจานุรักษ์ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระปฐมเจดีย์ จัดสร้างบุษบกประดิษฐานพระพุทธรูป มอบให้ เป็นเงิน 50,000 บาท
- 25 พฤศจิกายน 2529 จัดงานทำบุญฉลองโรงเรียนที่จัดตั้งครบ 100 ปี ในงานวันประถมศึกษาแห่งชาติ ตามคำสั่ง สปช.
- 14 มิถุนายน 2531 ได้จัดงานครบรอบวันก่อตั้งโรงเรียนเป็นปีแรก
- พ.ศ.2532 คณะทายาท นายโสภณ (เฮง) สุขหมอก อดีตครูใหญ่คนแรก ได้บริจาคสร้างต่อเติมอาคารเรียนตึก 4 ชั้น ที่มุมด้านหน้าปีกซ้าย - ขวา 8 ห้องเรียน เป็นเงิน 2,000,000 บาท
- พ.ศ.2536 พระราชสุธรรมเมธี บริจาคสร้างห้องปฏิบัติการทางภาษา 418,450 บาท และปรับปรุงห้องสมุดใหม่ 400,000 บาท
- พ.ศ.2537 สร้างอาคารเรียน แบบ สปช. 2/28 จำนวน 3 ชั้น 15 ห้องเรียน โดยพระราชสุธรรมเมธี บริจาค 6,500,000 บาท สร้างเสร็จเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2538
- พ.ศ.2539 สร้างอาคารเรียน แบบ สปช. 2/28 จำนวน 3 ชั้น 10 ห้องเรียน ชั้นล่างดัดแปลงเป็นโรงอาหาร โดยพระราชสุธรรมเมธีบริจาค 3,500,000 บาท นางชนิกา เทศดนตรี บริจาค 3,500,000 บาท รวมเป็นเงิน 7,000,000 บาท สร้างเสร็จเมื่อ 10 มิถุนายน 2540
- พ.ศ.2539 รั้วอาคารเรียนชั่วคราวออก และเทพื้นที่สนามหน้าโรงเรียน โดยพระราชสุธรรมเมธี บริจาคเป็นเงิน 1,500,000 บาท
- พ.ศ.2540 สร้างห้องคอมพิวเตอร์ โดยใช้งบทางราชการ สมทบพระราชสุธรรมเมธีบริจาค เป็นเงิน 1,580,771 บาท สร้างห้องปฏิบัติการทางภาษา (ห้องที่ 2) ใช้งบทางราชการ 395,000 บาท ปรับปรุงห้องวิทยาศาสตร์ ใช้งบทางราชการ 240,000 บาท
- พ.ศ.2541 จัดซื้อเตาเผาเซรามิก 1 ชุด โดยพระราชสุธรรมเมธี บริจาค 220,000 บาท
- พ.ศ.2542 พระเทพปริยัติมุนี บริจาคสร้างห้องพระพุทธรูปศาสนาและห้องผู้ช่วย 201,000 บาท ห้องดนตรีระบบคาราโอเกะ 139,595 บาท

พ.ศ.2544 ซ่อมแซมและทาสีใหม่อาคาร 1 (ตึก 4 ชั้น) โดยพระเทพปริยัติมุนี บริจาค 1,158,517 บาท สร้างห้องเวรยาม เป็นเงิน 112,695 บาท ซ่อมแซมส้วม แบบ สปช. 602/26 เป็นเงิน 89,677 บาท

พ.ศ.2545 ซ่อมแซมอาคารและห้องน้ำพร้อมติดตั้งไฟฟ้าใหม่ที่อาคาร 1 (ตึก 4 ชั้น) เป็นเงิน 518,246 บาท

พ.ศ.2546 สร้างห้องคอมพิวเตอร์ (ห้องที่ 2) ใช้เงินหาบริจาค 890,221 บาท และปรับปรุงจัดสร้างหอประชุมใหม่ โดยพระเทพปริยัติมุนี บริจาค 1,630,000 บาท

7 กรกฎาคม 2546 โอนไปสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

พ.ศ.2548 ซ่อมแซมและทาสีใหม่ อาคาร 2 (ตึกอำนวยการ) โดยพระธรรมปริยัติเวที บริจาค 445,081 บาท

พ.ศ.2549 สร้างอาคารเรียน ค.ส.ล. ทรงจั่ว 2 ชั้น 6 ห้องเรียน 8 ห้องน้ำ พร้อมห้องสวนสนุก บ้านบอล ห้องร้านค้าสวัสดิการและอุปกรณ์ครุภัณฑ์ประจำห้อง โดยพระธรรมปริยัติเวที บริจาค 6,313,000 บาท

พ.ศ.2549 สร้างห้องสำนักงานผู้อำนวยการ พร้อมห้องน้ำและครุภัณฑ์ประกอบ ใช้เงินร้านค้าสวัสดิการ 470,910 บาท

พ.ศ.2549 สร้างเสาธงพร้อมฐานใหม่ ใช้เงินหาบริจาค 219,000 บาท

พ.ศ.2549 เทพื้นลานสนาม ค.ส.ล.บริเวณหน้าอาคาร 2 รอบเสาธง พื้นที่ 773 ตร.ม.โดยพระธรรมปริยัติเวทีบริจาค 582,750 บาท

พ.ศ.2549 สร้างโรงจอดรถของโรงเรียน ยาว 17 เมตร ลึก 6 เมตร ใช้เงินหาบริจาค 328,000 บาท

พ.ศ.2550 สร้างซุ้มโค้งหน้าหอประชุมทั้ง 2 ด้าน ที่อาคารเรียนตึก 4 ชั้น โดยพระธรรมปริยัติเวที บริจาค 919,072 บาท และจัดสร้างห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โดยพระธรรมปริยัติเวทีร่วมกับโรงเรียนหาเงินจัดสร้าง เป็นเงิน 1,830,392 บาท

พ.ศ.2550 จัดตั้งวงดนตรี โดยซื้อเครื่องเสียง เครื่องดนตรี ชุดเสื้อผ้าการแสดง เป็นเงิน 664,170 บาท โดยโรงเรียนหาเงิน 511,460 บาท ร่วมกับพระธรรมปริยัติเวทีบริจาค 152,710 บาท

พ.ศ.2550 สร้าง/ปรับปรุงห้องซาวด์แอสปี 2 ห้อง ใช้เงินหาบริจาค เป็นเงิน 627,903 บาท

พ.ศ.2551 สร้างห้องคอมพิวเตอร์ (ห้องที่ 3) เป็นเงิน 838,505 บาท โดยพระธรรมปริยัติเวที บริจาค 656,450 บาท ร่วมกับโรงเรียนหาเงินสมทบ 182,055 บาท

พ.ศ.2551 ปรับปรุงห้องสมุด เป็นเงิน 434,700 บาท และ สร้างห้องกลุ่มงานบุคคล เป็นเงิน 98,406 บาท



พ.ศ.2533 ปรับปรุงห้องคอมพิวเตอร์ทั้ง 3 ห้อง เป็นเงิน 1,295,780 บาท โดยพระธรรมปริยัติเวทีบริจาค 582,000 บาท ร่วมกับโรงเรียนหาเงินสมทบ 713,780 บาท

พ.ศ.2553 ปรับปรุงต่อเติมขยายหอประชุม ใช้เงินรายได้สถานศึกษา เป็นเงิน 1,918,324 บาท

พ.ศ.2554 สร้างห้องคอมพิวเตอร์ (ห้องที่ 4) มีเครื่องคอมพิวเตอร์ 49 ชุด ใช้งบประมาณ 1,081,660 บาท

พ.ศ.2555 สร้างรั้วโรงเรียนยาว 218 เมตร พร้อมป้ายชื่อโรงเรียน โดยพระธรรมปริยัติเวที บริจาค 2,100,000 บาท

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) เป็นโรงเรียนวิถีพุทธ เน้นหลักเบญจศีลเบญจธรรม เป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้เรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามศักยภาพ

### ปรัชญา

โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่กับจริยธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอย่างมีศักยภาพแห่งความเป็นพลเมืองดีของประเทศไทยโดยสมบูรณ์ในอนาคต

### พันธกิจ/เป้าหมาย

โรงเรียนพระปฐมเจดีย์มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความต้องการของชุมชน โดยจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีความสุขและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศไทยต่อไป

### อัตลักษณ์โรงเรียน

วิถีพุทธ

### ภารกิจของสถานศึกษา

1. จัดการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของชาติ และลักษณะเฉพาะของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร)
2. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี แสดงตนเป็นพุทธมามกะทุกวัน มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักเบญจศีล เบญจธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา
3. ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างต่อเนื่องมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
4. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มีทักษะในการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยี และใช้ภาษาในการสื่อสาร
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสดงออกถึงความสามารถพิเศษตามศักยภาพของตน
6. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความสามารถในการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้มีความคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
9. พัฒนาศูนย์บริการด้านการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน
10. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
11. ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีและการมีส่วนร่วม ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ศิษย์เก่าและชุมชน

## เป้าหมาย/มาตรฐาน

### ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น พัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ และสอดคล้องกับการศึกษาของชาติ
2. ผู้เรียนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี แสดงตนเป็นพุทธมามกะทุกวัน มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก เบญจศีล เบญจธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างต่อเนื่องมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
4. ผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยี และใช้ภาษาในการสื่อสาร
5. ผู้เรียนได้แสดงออกถึงความสามารถพิเศษตามศักยภาพของตน

### ด้านบุคลากร

1. บุคลากรให้มีความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความสามารถในการบริหารงาน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

#### ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

1. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
2. โรงเรียนมีทรัพยากรด้านการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

#### ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. โรงเรียนมีการอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. โรงเรียนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและมีส่วนร่วม ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ศิษย์เก่าและชุมชน

#### นโยบายการปฏิบัติงานโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

1. เกณฑ์เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับในเขตบริการให้เข้าเรียนจนจบหลักสูตร โดยการจัดทำสำมะโนนักเรียน ประชาสัมพันธ์ จัดบริการและช่วยเหลือนักเรียนขาดแคลนอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนการศึกษาภาคบังคับ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม
3. ส่งเสริมเด็กพิเศษและด้อยโอกาสให้ได้เรียนร่วมกับเด็กปกติตามศักยภาพ และความสมัครใจ
4. ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยส่งเสริมบุคลากรให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการผลิต/ใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสม ส่งเสริมการจัดแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน วัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง
5. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมปฏิบัติการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างเต็มศักยภาพ
6. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้หลากหลายมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก
7. จัดสอนวิชาธรรมศึกษาไว้ในหลักสูตร ชั้น ป.6 เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจในหลักธรรมและปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า
8. มุ่งเน้นการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์
9. จัดเรียนกวดวิชาในวันเสาร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6

10. จัดเรียนสอนพิเศษตอนเย็นทุกวัน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ ชั้นอนุบาล 3 ขวบ – ป.6

11. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของชุมชน ให้ครบทุกชั้น และมีมาตรฐาน

12. จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและบูรณาการเข้ากับวิชาต่างๆ จัดเป็นกิจกรรมการสอนให้นักเรียน

13. พัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีเจตคติ และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

14. เสริมสร้างให้นักเรียนมีวินัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรโดย ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลาย จริงจัง และต่อเนื่อง

15. พัฒนาอาคารเรียน อาคารประกอบและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี

16. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และนำทรัพยากรในชุมชนมาใช้จัดการศึกษา ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประชาสัมพันธ์ การประชุมสัมมนา การใช้ภูมิปัญญาและแหล่ง ความรู้ในท้องถิ่น ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนอย่างทั่วถึง

17. ระดมทุนและทรัพยากรจากทุกแหล่ง เพื่อนำมาใช้พัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

18. พัฒนาการศึกษาศึกษาของโรงเรียน ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

19. สนับสนุนและดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของทางราชการและหน่วยงานต้นสังกัด

#### ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ปีการศึกษา 2562<sup>49</sup>

ประเภทบุคลากร	จำแนกตามเพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	-	1
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	-	1
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	8	8
ครูผู้สอน	10	85	95
<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>93</b>	<b>105</b>

<sup>49</sup> โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์, แผนปฏิบัติการราชการปีการศึกษา 2562, 50. (อัคราเนนา)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

นันทิศา สีลาทอง ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1.ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัด สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัด สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>50</sup>

ชาญวุฒิ บุญชม ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร<sup>51</sup>

นภดล ฤทธิโสสม ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านการจัดการสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความซึ่มซั่มค่านิยมใน

<sup>50</sup> นันทิศา สีลาทอง, การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2559),ง.

<sup>51</sup> ชาญวุฒิ บุญชม, ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน (ภาคินิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2553),ง.

องค์กร และความสำคัญของงาน 2. กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ คือ เสริมสร้างความผูกพันด้านปัจจัยค่าจ้าง เสริมสร้างความผูกพันด้านการจัดการองค์กร สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน เสริมสร้างแรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน เสริมสร้างความซึ่มซั่มค่านิยมในองค์กร และ เสริมสร้างความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน 3. ผลการยืนยันกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง ความมีประโยชน์และมีความเป็นไปได้<sup>52</sup>

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.562) 2) จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร<sup>53</sup>

ชาญวุดดี บุญชม ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้

<sup>52</sup> นพดล ฤทธิโสม, กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง.

<sup>53</sup> โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร<sup>54</sup>

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ ดังนี้ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>55</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

พอร์เตอร์ (Porter) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออกใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่จะออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานซึ่งใช้เป็นทำนายการเปลี่ยนแปลง<sup>56</sup>

<sup>54</sup> ชาญวุฒิ บุญชม, ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน (ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2553),ง.

<sup>55</sup> อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, “แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2558),ง.

<sup>56</sup> Lyman W. Porter, and T. Parsom, “Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, “Journal of Applied Psychology. 42,1(1974), 603-609

สเตียร์ส (Steers) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่าการคงอยู่ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร<sup>57</sup>

มอตแทซ (Mottaz) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร<sup>58</sup>

อดัมส์ (Adams) ศึกษาเรื่องแบบจำลองของความผูกพันต่อองค์กรในเจ้าหน้าที่พยาบาลโดยศึกษาในเจ้าหน้าที่พยาบาลเพศหญิง จำนวน 143 คน ในโรงพยาบาลเขตตะวันตกเฉียงใต้ของอเมริกาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร<sup>59</sup>

โซเมอร์ (Somer) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงานโดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 422 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม นำมาศึกษาความเปื้อนหน่ายในการทำงาน การลาออกและการขาดงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันต่อเนื้อที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเปื้อนหน่ายในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื้อไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้

<sup>57</sup> Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness : A Behavioral View** (Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, Inc.,1977),45-56.

<sup>58</sup> Clifford J. Mottaz, **An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment**, (The Sociological Quarterly 28(1987), 542-558.

<sup>59</sup> Barry D. Adams, "A Model of Organizational Commitment in Staff Nurse (Job Stress)"(Dissertation Abstracts International. 52(October 1991: 1948).



อย่างไรก็ตามพบว่าความผูกพันต่อเนื่องมีปฏิกริยาร่วมกัน (Interaction) กับความผูกพันด้านความรู้สึกลงในการพยากรณ์ ความรู้สึกเบื่อหน่ายและการขาดงาน<sup>60</sup>

## สรุป

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมมีบุคคลมาอยู่ร่วมกันอย่างมีจุดหมายและปฏิบัติงานร่วมกัน การบริหารโรงเรียนจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งการจะให้การศึกษาค้นคว้าไปอย่างต่อเนื่องตามแนวการปฏิบัติรูปการศึกษานั้น ฉะนั้นในการทำงานต้องมีการประสานความร่วมมือร่วมใจกันและกันระหว่างบุคลากรที่อยู่ในองค์กร การทำงานร่วมกันนั้นครูในโรงเรียนต้อง ตบสนองแรงจูงใจ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายต้องรับผิดชอบให้งานนั้นประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อทั้งโรงเรียนและตัวครูเอง โรงเรียนก็จะสามารถดำเนิน กิจการไปได้ตามนโยบายที่วางไว้ ครูจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำให้ผู้บริหารพึงพอใจเป็นการตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงิน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง บรรยาภาคในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการดูแลเอาใจใส่ที่ดีขึ้นจากผู้บริหาร ผู้บริหารมีความไว้วางใจในการทำงานของครูคนนั้นและศรัทธาในความเป็นครูของครูแต่ละคน การร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จ เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ทั้งผู้บริหารและครูต้องมีความรักความผูกพันในองค์กร เพราะต่างมุ่งหวังให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กร สเตียร์และคณะ (steer and other) กล่าวว่ องค์กรประกอบที่จะทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กรมี 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยแรงจูงใจ ต่างมีความรักและผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

---

<sup>60</sup> Mark J. Somer, "Organization Commitment, Turnover and Absenteeism an examination of Direct and International Effects." Journal of Organization Behavior.19(January 1995),45-46.

### บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ครูในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้ไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย** จัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบโดยศึกษาปัญหา ศึกษาวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย** เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นและนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลข้าราชการครูในโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

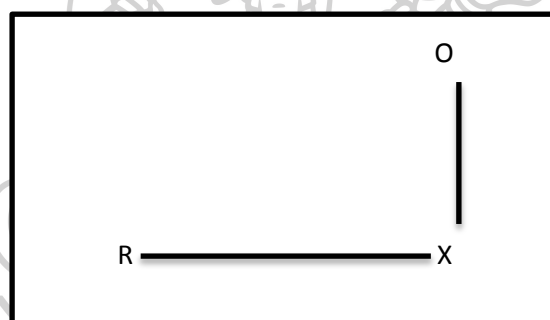
**ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย** เป็นขั้นตอนที่จัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอรายงานวิจัยดังกล่าวต่อคณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ เมื่อแก้ไขจนถูกต้องสมบูรณ์ จึงส่งให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งในการขอจบการศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งแสดงด้วยแผนผัง (diagram) ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม  
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา  
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) จำนวน 10 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 95 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน

### กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>61</sup> ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) จำนวน 10 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 76 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน ดังรายละเอียด ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประเภทกลุ่มประชากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	10	10
ครูผู้สอน	94	76
รวม	104	86

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และอายุราชการ
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ตามทฤษฎีของสตีเยอร์ส (Steers) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

<sup>61</sup> Robert V. Krejcie and Eary W. Morgan, อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์ม วิจัยการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), 303.

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร<sup>62</sup>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และอายุราชการ เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เป็นตัวเลือก (force choice)

**ตอนที่ 2** ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ของสกุลรัตน์ สำเกาพันธ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)<sup>63</sup> ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังต่อไปนี้

<sup>62</sup> Richard M. Steers, *Introduction to Organizational Behavioral*, (New York, NY : Harpercollins Publishers,1991),144-145.

<sup>63</sup> Rensis Likert, อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*,114-115.

ระดับ 1 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

### การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็น จากงานวิจัยของนางสกุรัตน์ สำเภาพันธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีสตีเยอร์ส (Steers) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.957

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย ติดตามจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำนวน 86 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการที่นำเสนอ ดังนี้

### 1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยถือว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ  $\bar{X}$  ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>64</sup> มีรายละเอียดดังนี้

1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์  
อยู่ในระดับน้อย

2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์  
อยู่ในระดับปานกลาง

3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์  
อยู่ในระดับมาก

4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์  
อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลัก ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential) คือ การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

<sup>64</sup> John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliff, N.J. :Prentice Hall Inc., 1970), 190

## สรุป

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ 1) ฝ่ายบริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 104 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของผู้ให้ข้อมูลโดยจัดเป็นกลุ่มจำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 10 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 76 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)





## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมจำนวน 10 คน และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 76 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 2) ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 86 คน ซึ่งเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และอายุราชการโดยการแจกแจงความถี่ (frequencies) และหาค่าร้อยละ (percentage) ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และอายุราชการ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	10	11.63
1.2 หญิง	76	88.37
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	12	13.95
2.2 31 – 40 ปี	28	32.56
2.3 41 – 50 ปี	15	17.44
2.4 51 ปีขึ้นไป	31	36.05
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100.00</b>
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	64	74.42
3.2 ปริญญาโท	22	25.58
3.3 ปริญญาเอก	-	-
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100.00</b>
4. ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน		
4.1 ผู้บริหาร	10	11.60
4.2 ครูผู้สอน	76	88.40
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100.00</b>
5. อายุราชการ		
5.1 น้อยกว่า 10 ปี	38	44.18
5.2 10 – 20 ปี	24	27.91
5.3 21 – 30 ปี	24	27.91
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยภาพรวมผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 88.37 เพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็น

ร้อยละ 11.63 ส่วนช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95 มากที่สุด คือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 74.42 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 ส่วนด้านตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นครูผู้สอน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40 และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และด้านอายุราชการพบว่า อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.18 และ อายุราชการ 10 – 20 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 , อายุราชการ 21 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาตัดแปลงเป็นระดับ โดยการเปรียบเทียบกับแนวคิดของเบสท์ ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

### ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

(n = 86)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>				
1.	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.56	0.35	มาก
2.	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	3.65	0.40	มาก
3.	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.64	0.41	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.62</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$  , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.65$  , S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.64$  , S.D. = 0.41) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.56$  , S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลเล็กน้อย (S.D. = 0.35 - 0.41) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 5** ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

(n = 86)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร</b>				
1	นโยบายความชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ	3.31	0.66	ปานกลาง
2	รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรของโรงเรียน	3.48	0.75	ปานกลาง
3	โรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำทางไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.48	0.65	ปานกลาง
4	มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย	3.43	0.73	ปานกลาง
5	มีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน	3.60	0.66	มาก
6	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม เพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.59	0.64	มาก
7	สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.57	0.64	มาก
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า	3.66	0.73	มาก
9	ผู้บริหารให้เกียรติกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน	3.48	0.74	ปานกลาง
10	มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	3.73	0.71	มาก
11	กล่าวชื่นชมโรงเรียนให้เพื่อนๆ และบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน	3.59	0.73	มาก
12	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.70	0.65	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหายท่านรีบชี้แจงข้อเท็จจริงทันทีทุกครั้ง	3.67	0.73	มาก
14	ได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเสมอ	3.60	0.69	มาก
15	งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	3.57	0.76	มาก
16	ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.53	0.76	มาก
17	ในโรงเรียนมีการกระจายอำนาจ ลดหลั่นกันลงมาอย่างเหมาะสม	3.56	0.83	มาก
18	วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	3.41	0.83	ปานกลาง
19	การบริหารงานของโรงเรียนเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม	3.53	0.79	มาก
20	เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน	3.66	0.76	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.35) แยกพิจารณารายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 14 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ระหว่าง ( $\bar{X} = 3.31 - 3.73$ ) เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมาก ลำดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.71) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.65) และระดับมาก ลำดับสุดท้าย คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.79) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับปานกลางลำดับแรก คือ รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้เกียรติกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.74) และระดับปานกลาง ลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.64 – 0.83) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

(n = 86)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>				
1	ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ	3.69	0.80	มาก
2	มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว	3.76	0.85	มาก
3	มีการติดตามผลในการดำเนินงานในโรงเรียนอยู่เสมอ	3.63	0.87	มาก
4	ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.52	0.82	มาก
5	ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.79	0.83	มาก
6	มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าในโรงเรียน	3.80	0.81	มาก
7	มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานในโรงเรียน	3.73	0.82	มาก
8	ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน	3.63	0.81	มาก
9	มีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จแม้มีอุปสรรค	3.60	0.77	มาก
10	มีความเต็มใจในการทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.62	0.81	มาก
11	พร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	3.60	0.69	มาก
12	มีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงทันเวลา	3.79	0.74	มาก
13	เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและนอกเหนือความรับผิดชอบ	3.63	0.74	มาก
14	มีความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.65	0.75	มาก
15	มีความสุขเมื่อสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ	3.71	0.80	มาก
16	งานที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนทำให้มีความรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงาน	3.52	0.84	มาก
17	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.82	มาก
18	ในการทำงานนั้นบุคลากรควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว	3.56	0.75	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19	มีความภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพ	3.62	0.81	มาก
20	มีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก	3.65	0.73	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.40) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 20 ข้อ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ระหว่าง ( $\bar{X} = 3.52 - 3.80$ ) เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับที่มากที่สุด คือ มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.83) และระดับที่น้อยที่สุด คือ มีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงทันเวลา ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.73 - 0.87) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

(n = 86)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>				
1	รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน	3.66	0.88	มาก
2	มีความตั้งใจจะเป็นบุคลากรในโรงเรียนจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.58	0.77	มาก
3	เมื่อทำงานที่โรงเรียนนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	3.63	0.74	มาก
4	โรงเรียนนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด	3.62	0.78	มาก
5	มีความตั้งใจจะทำงานในโรงเรียนต่อไปแม้จะมีโอกาสได้โยกย้ายตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า	3.58	0.79	มาก
6	องค์กรของโรงเรียนมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน	3.70	0.83	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7	การพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.70	0.80	มาก
8	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.70	0.88	มาก
9	การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีความชัดเจน โปร่งใส	3.65	0.79	มาก
10	ความสำเร็จของโรงเรียนส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.65	0.76	มาก
11	มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	3.57	0.70	มาก
12	ความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิก	3.57	0.68	มาก
13	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	3.55	0.71	มาก
14	ความภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	3.63	0.69	มาก
15	ไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อน ในการเปลี่ยนงานไปทำที่โรงเรียนอื่น	3.57	0.78	มาก
16	ได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.71	0.73	มาก
17	มีความมุ่งมั่นอยู่เสมอแม้ว่าการทำงานจะไม่ดำเนินไปอย่างราบรื่น	3.56	0.73	มาก
18	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปีอย่างเป็นธรรม	3.77	0.78	มาก
19	เชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.70	0.67	มาก
20	รักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ตลอดไป	3.64	0.73	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.41) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 20 ข้อ มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ระหว่าง ( $\bar{X} = 3.55 - 3.77$ ) เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปีอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.71$  S.D. = 0.73) และระดับที่น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.67 - 0.88) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัด  
พระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และอายุราชการ โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 8

**ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามเพศ**

(n = 86)

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=10)		หญิง (n=76)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.82	0.71	3.53	0.26	93.96	0.01
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	3.85	0.76	3.63	0.33	84.38	0.10
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.91	0.84	3.60	0.31	82.49	0.02
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.71</b>	<b>3.58</b>	<b>0.25</b>	<b>98.76</b>	<b>0.02</b>

จากตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 9** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามอายุ

(n = 86)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.24	2.04	0.12
	ภายในกลุ่ม	9.76	82	0.12		
	รวม	10.49	85			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.47	3	0.16	0.97	0.41
	ภายในกลุ่ม	13.24	82	0.16		
	รวม	13.70	85			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.94	3	0.65	4.32	0.01
	ภายในกลุ่ม	12.27	82	0.15		
	รวม	14.20	85			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.90	3	0.30	2.74	0.05
	ภายในกลุ่ม	8.90	82	0.11		
	รวม	9.80	85			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 10** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(n = 86)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.26	1	0.26	2.13	0.15
	ภายในกลุ่ม	10.23	84	0.12		
	รวม	10.49	85			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.14	1	0.14	0.88	0.35
	ภายในกลุ่ม	13.56	84	0.16		
	รวม	13.70	85			

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.21	1	0.21	1.26	0.26
	ภายในกลุ่ม	14.00	84	0.17		
	รวม	14.20	85			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	1	0.20	1.76	0.19
	ภายในกลุ่ม	9.60	84	0.11		
	รวม	9.80	85			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน

(n = 86)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	T-test	Sig
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.57	1	2.56	93.96	0.00
	ภายในกลุ่ม	7.92	84	0.09		
	รวม	10.49	85			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.51	1	4.51	84.38	0.00
	ภายในกลุ่ม	9.19	84	0.11		
	รวม	13.70	85			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.60	1	3.60	82.49	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.60	84	0.13		
	รวม	14.20	85			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.51	1	3.51	98.76	0.00
	ภายในกลุ่ม	6.29	84	0.08		
	รวม	9.80	85			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 12** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำแนกตามอายุราชการ

(n = 86)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	T-test	Sig
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.37	93.96	0.05
	ภายในกลุ่ม	9.73	83	0.12		
	รวม	10.49	85			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	0.30	84.38	0.16
	ภายในกลุ่ม	12.03	83	0.16		
	รวม	13.70	85			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.54	2	1.04	82.49	0.00
	ภายในกลุ่ม	11.66	83	0.15		
	รวม	14.20	85			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.48	98.76	0.01
	ภายในกลุ่ม	8.45	83	0.11		
	รวม	9.80	85			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยจัดเป็นกลุ่มจำนวน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 94 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาเป็นฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ สามารถนำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อนำไปสู่การอภิปรายได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐม เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ แตกต่างกัน

### การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง พร้อมทั้งอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งแรก ก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและมีความภาคภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพ มีความสุขและความสนุกกับงานที่ทำ และมีความตั้งใจที่จะอยู่โรงเรียนนี้ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ผลงานวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในองค์กรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ มีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบอำนาจให้กับข้าราชการครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าร่วมประชุม เพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และยังคงกล่าวชื่นชมโรงเรียนให้เพื่อน ๆ และบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน หากมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหาย ข้าราชการครูจะรีบชี้แจงข้อเท็จจริงทันทีทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมาว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้ให้ความเห็นว่าการมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น เป็นทั้งเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร

คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกับสมาชิกคนอื่นๆในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของลาคา แมเทอบาลา (Laka mathebura) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เกิดจากองค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากความพึงพอใจที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรและเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกันกับผลงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมประชากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ มีความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้การปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานในโรงเรียน มีการทุ่มเทให้งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง และมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว มีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา ถึงแม้จะพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้าง แต่ก็มีภาคภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter and Other) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากในการตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าราชการครูก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตาขวัญ รมเมือง ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาโดยรวมพบว่าบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เนื่องมาจากครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าการพิจารณาความดีความชอบจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น แต่ข้าราชการครูก็ยังแน่วแน่ในความชัดเจนโปร่งใส การที่ข้าราชการครูในโรงเรียนจะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ช่วยโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ข้าราชการครูไม่ขาดหรือลางานบ่อยๆ ไม่ตัดสินใจลาออกจากงาน ไม่มีการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาและการย้ายสังกัด ซึ่งก็มีข้าราชการครูบางคนตั้งใจที่จะอยู่จนเกษียณอายุราชการ โดยมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพอร์ตเตอร์และคณะ (Porter and Other) ได้กล่าวแสดงความคิดเห็นว่าการแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่ให้โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือการเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้สถานภาพตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นและมีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลงานวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสสมัยสิริ มูลทองทิพย์ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่หลัก ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยาคาร ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิริพร พรหมโสภา พบว่า ภูมิลำเนาและสถานภาพ มีผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยาคาร จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้



### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อค้นพบของการวิจัยและการอภิปรายผลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ที่นำเสนอไปแล้วนั้น เพื่อให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังนี้

#### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบอำนาจให้กับครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าร่วมประชุม เพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ อาจส่งผลให้ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และเป็นที่ยอมรับมากขึ้นอีกด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนให้มีความชัดเจน โปร่งใส การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปีอย่างเป็นธรรม ซึ่งการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการควรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถขององค์กรให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับบุคลากรในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี การมีน้ำใจช่วยเหลือ มีวัฒนธรรมที่ดีต่อกันของคนในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

4. ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนพร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือและการยอมรับเป็นระยะ เพื่อจะได้เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

5. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ฯลฯ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จึงอยู่ในขอบเขตจำกัดเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาบุคลากรและสถานที่อื่นด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร เพื่อขอบเขตของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น
3. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

จิระพร จันทภาโส. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2558.

ชาญวุฒิ บุญชม. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.

ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 7.

ธิดา พาหอม. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.” วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 2544.

ธีรพงษ์ บุญรักษา, การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร, เข้าถึงได้เมื่อวันที่ 25 ก.ย. 2562 จาก <http://www.d4.co.th/artiele.htm>.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

นพดล ฤทธิโสสม. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร : กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิตาขวัญ ร่มเมือง. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2554.

โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์. “แผนปฏิบัติราชการ ปีการศึกษา 2562.” 18-25. (อัดสำเนา)

โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์. “แผนปฏิบัติราชการ ปีการศึกษา 2562.” 50. (อัดสำเนา)

วรรณิภา นิลวรรณ. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 2554.

วินณา แก้วงาม. “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครู

- โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2548.
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์.” พิมพ์ครั้งที่ 1. (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตร หัตถกรรม, 2549), 261.
- ศิริพร พรหมโสภา. “ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.” การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,2559.
- สมยศ นาวิการ, **ทฤษฎีองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2554), 10 – 11.
- สมยศ นาวิการ. “การบริหารธุรกิจ.” พิมพ์ครั้งที่ 1. (กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์กรุงธน, 2525), 25.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ครูในอนาคตเป็นอย่างไร**. เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2562. เข้าถึงได้จาก <http://school.obec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564** (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี, 2559, จ.
- สุธีระ ทานตวนิช. “การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ ,2544.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำมะรง.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. “แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2558.

### ภาษาอังกฤษ

- Adams Barry D. **A Model of Organizational Commitment in Staff Nurse (Job Stress)** (Dissertation Abstracts International. (October 1991: 1948),52.
- Buchanan Bruce G. **Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in work Organizational.** Administrative Science Quarterly 19 (March 1974),533-546.
- Buchanan Bruce G. **Building Organizational Commitment:the Socialization of Managers in Work Organizations.** Administrative Science Quarterly. 1974,482-483.
- Buchanan, B. **Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.** Administrative Science Quarterly. 1974, 535-546.
- C. A. Smith, and others. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents.** (Journal of Applied Psychology. 67 (1983)),653.
- Cherrington, J.D. **Organization Behavior The Management of Individual and Organization Performance.** (Boston: Allyn and Bacon,1994),296.
- Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin. **Organizational Behavior (4<sup>th</sup> ed.).** (New York:Houghton Mifflin Co.1995),64-65.
- Herbiniak Lawrence G., and Joseph A. Alutto. **Personal and Role-Related Factor in the Development of Organization Commitment.** Administrative Science Quarterly,17(December 1972),555-567.
- Jean Guilford and David E. Gray **Motivation and Modern Management,** (Massachusetts : Addison – Wesley Publishers, 1970), 171.
- John Meyer P., and Natalie J. Allen. **Commitment in the Workplace.** (California, Page Publications.1997),538.
- Lunenburg Fred C.and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and practices,** 6<sup>th</sup> ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012),21.
- Lyman W. Porter, and T. Parsom. **Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians.** Journal of Applied Psychology. 42,1(1974),603-609
- Marsh, R.M. and Mannari, H. **Organizational Commitment and Turnover: a prediction**

- Study.** Administrative Science Quarterly.22, 1 (March 1977),57-75.
- Mottaz Cliffoed J. **An Ananlysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment.** (The Sociological Quartery 28 (1987),542-558.
- Mowday. **The Measure of Organization Commitment.** Journal of Vocational Behavior. 14,2 (April 1979),224-247.
- Murphy Kevin R. **Honesty in the Workplace.** (California: Book-Cole Publishing Company,1993),209-211.
- Natalie J. Allen, and John P. Meyer. **The Measurement and Antecedent of Affective,Continuance and Normative Commitment to the Organization.** Journal of Occupational Psychology. 63(1990),1-18.
- Natalie J. Allen, and John P. Meyer. **The Measurement and Antecedent of Affective,Continuance and Normative Commitment to the Organization.** Journal of Occupational Psychology (1990),18.
- Northcraft Gregory B., and Neale A. **Margarct, Organization behavior** (Chicago : The Dryden Press,1990),465.
- Porter Lyman W., and Richard M Steer. **Organizational Work.** Personal Factor in Employee and Absenteeism. "Psychological Bulletin 80No.2",(1979),303-304.
- Porter,L.W. **Organizational commitment ,job satisfaction and turnover among psychiatric technicians.** Journal of Applied Psychology (1974),59,604.
- R Eisenberger and others. **Perceived Organization Support and Employee Diligence. Commitment and Innovation.** Journal of Applied Psychology 75, 11 (1990),51-59.
- Richard A. Baron. **Behavior in organizational : Understanding and managing the human side of work.** (2<sup>nd</sup>.) Boston: Allyn & Baconn.1986,164-165.
- Richard M. Steers, and Lyman W.Porter. **Motivation and Work Behavior.** (Singapore : McGraw-Hill,1977),45-46.
- Richard M. Steers. **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.** Administrative Quarterlu, 22 (March 1977),45-47.
- Richard M. Steers. **Antecedents and outcomes of organization effectiveness.** Administrative Science Quarterly. 22(1977), 45-471.

- Richard M. Steers. **Antecedent and Outcome of Organization Commitment.** Administrative Science Quarterly, 22(March, 1977), 46-48.
- Richard M. Steers. **Antecedents and outcomes of organizational Commitment.** 1977, 46.
- Richard M. Steers. **Antecedences and outcomes of organizational effectiveness.** Administrative Science Quarterly, 1977, 45-47.
- Richard M. Steers. **Introduction to Organizational Behavior.** 1987, 580-581.
- Richard M. Steers. **Introduction to Organizational Behavioral.** (New York, NY: Harpercollins Publishers, 1991), 144-145.
- Richard M. Steers. **Organization Effectiveness : Behavioral View.** (California : Goodyear Company), Inc., 1977, 45-47.
- Richard M. Steers. **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** (Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, Inc., 1977), 45-56.
- Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, and Richard M. Steer. **The Measure of Organization Commitment.** Journal of Vocational Behavior 14, (2 April 1977), 224-247.
- Robert A. Baron. **Behavior in Organization.** (Boston: Allyn and Bacon, 1986), 162-163.
- Robert A. Baron. **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work.** (2<sup>nd</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon. 1986, 164-165.
- Salancik GERAL R., Psychology. **Foundation of Organization Behavior.** (Scott: Foreman and Company, 1983)
- Salancik Gerald R. **Psychology Foundation of Organizational Behavior.** (Scott : Foreman and Company, 1983)
- Sheldon Mary E. **Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization.** Administrative Science Quarterly, 1971, 143-150.
- Sheldon, Mary E. **Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization.** Administrative Science Quarterly, (1971), 16.
- Somer Mark J. **Organization Commitment, Turnover and Absenteeism an examination of Direct and International Effects.** Journal of Organization

Behavior.19(January 1995),45-46.

T.T Herbert. **Dimension of organization behavior.** (New York : McMillan, 1976), 416-417.

Theodore T. Herbert. **Dimension of Organization behavior.** (New York: McMillan, 1976),416-417.







ภาคผนวก



ที่ ศธ 6812.2/380



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร)

ด้วย นางสาวณิชาชนันท์ ศิริกุลสถิตย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร)” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการ และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

## รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาคาร) จำนวนทั้งสิ้น 86 คน ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน
4. ครูผู้สอน จำนวน 76 คน





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input checked="" type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
4	ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	
5	อายุราชการ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี	

## ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

**คำชี้แจง** เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความผูกพันเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย	น้อย ที่สุด (1)	
<b>ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
1	นโยบายความชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ						
2	รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรของโรงเรียน						
3	โรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
4	มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย						
5	มีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน						
6	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ						
7	สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม						
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า						

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย	น้อย ที่สุด (1)	
9	ผู้บริหารให้เกียรติกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน						
10	มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก						
11	กล่าวชื่นชมโรงเรียนให้เพื่อนๆและบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน						
12	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ						
13	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหายท่านรีบชี้แจงข้อเท็จจริงทันทีทุกครั้ง						
14	ได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เสมอ						
15	งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า						
16	ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียน						
17	ในโรงเรียนมีการกระจายอำนาจลดหลั่นกันลงมาอย่างเหมาะสม						
18	วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ						
19	การบริหารงานของโรงเรียนเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม						
20	เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน						
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>							
21	ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อ						



ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย	น้อย ที่สุด (1)	
	ให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ						
22	มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว						
23	มีการติดตามผลในการดำเนินงานใน โรงเรียนอยู่เสมอ						
24	ไม่รู้สึกลำบากเมื่อนำเสนอปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน						
25	ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ทุกครั้ง						
26	มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าในโรงเรียน						
27	มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนว ทางดำเนินงานในโรงเรียน						
28	ได้รับการพัฒนาความรู้ความ สามารถอย่างเท่าเทียมกัน						
29	มีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จแม้มี อุปสรรค						
30	มีความเต็มใจในการทำงานถ้าได้รับ มอบหมายงานนอกเหนือจากงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ						
31	พร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญ ก้าวหน้าของโรงเรียน						
32	มีการปฏิบัติงานอย่างสุดความ สามารถเพื่อให้งานเสร็จลุล่วง						
33	เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบโดยตรงและ นอกเหนือความรับผิดชอบ						

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย	น้อย ที่สุด (1)	
34	มีความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ						
35	มีความสุขเมื่อสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ						
36	งานที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนทำให้มีความรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงาน						
37	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย						
38	ในการทำงานนั้นบุคลากรควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว						
39	มีความภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพ						
40	มีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก						
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>							
41	รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน						
42	มีความตั้งใจจะเป็นบุคลากรในโรงเรียนจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ						
43	เมื่อทำงานที่โรงเรียนนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น						
44	โรงเรียนนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด						
45	มีความตั้งใจจะทำงานในโรงเรียนต่อไปแม้จะมีโอกาสได้โยกย้าย						

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย	น้อย ที่สุด (1)	
	ตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า						
46	องค์กรของโรงเรียนมีความหมายและ ความสำคัญสำหรับการปฏิบัติ งาน						
47	การพิจารณาความดีความชอบทำให้ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งาน						
48	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น						
49	การพิจารณาความดีความชอบใน โรงเรียนมีความชัดเจน โปร่งใส						
50	ความสำเร็จของโรงเรียนส่วนหนึ่งมี ผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน						
51	มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ						
52	ความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ ที่จะคงความเป็นสมาชิก						
53	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้รู้สึก ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า						
54	ความภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียน ก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก						
55	ไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อน ในการ เปลี่ยนงานไปทำที่โรงเรียนอื่น						
56	ได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น						
57	มีความมุ่งมั่นอยู่เสมอแม้ว่าการ ทำงานจะไม่ดำเนินไปอย่างราบรื่น						
58	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละ ปีอย่างเป็นธรรม						

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย	น้อย ที่สุด (1)	
59	เชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน						
60	รักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ ตลอดไป						



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณิชนันท์ ศิริกุลสถิตย์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2552 สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศึกษานารี กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2556 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2557 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	150/31 ม.13 ซอย เพชรเกษม 93 ถนนเพชรเกษม ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74130

