



ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี



โดย  
นายอภิสิทธิ์ เครือสา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN  
KANARATBAMRUNGPATHUMTHANI SCHOOL



An 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 2021

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง  
ปทุมธานี  
โดย อภิสิตี เครือสา  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

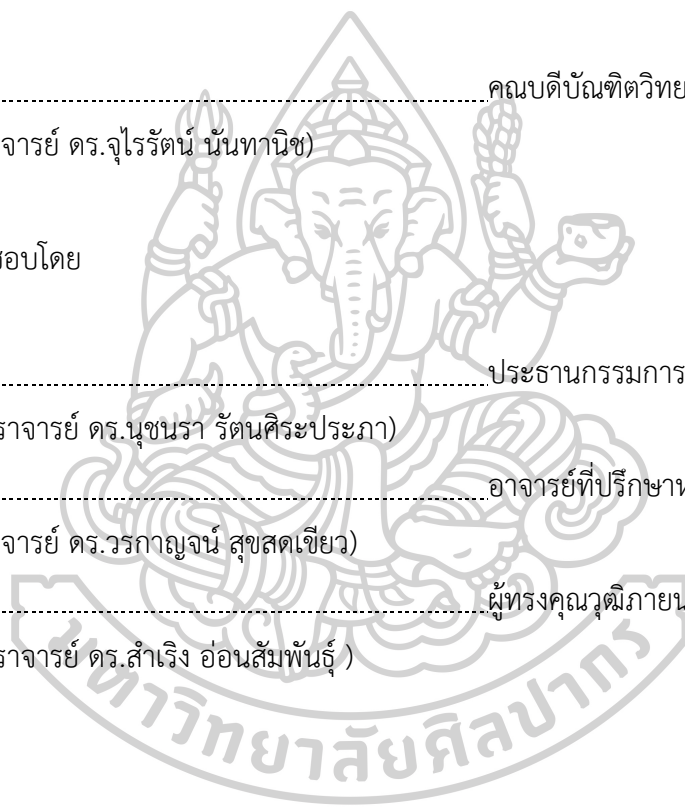
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ )



620620051 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ

นาย อภิสิทธิ์ เครือสา: ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี อาจารย์ที่  
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร  
บำรุงปทุมธานี 2) เพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี กลุ่ม  
ตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี จำนวน 86 คน และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ใน  
การวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อทราบแนวทางการ  
สร้างความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ  
วิเคราะห์เนื้อหา

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน  
ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน  
เพื่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรง  
กล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี  
ประกอบด้วย 11 วิธีกร ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการ  
กำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์การ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการ  
ขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3) การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่  
ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเรียนรู้ และซึม  
ซับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 5) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการ  
ขับเคลื่อนองค์การ และการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์  
ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7) การ  
กำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ ในองค์การ 8) ควร  
ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันภายในองค์การ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ 9) เปิดโอกาสให้  
บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10) การสนับสนุนให้  
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงาน และ 11) การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้  
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

620620051 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : ORGANIZATIONAL COMMITMENT

MR. APHISIT KHRUEASA : ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN KANARATBAMRUNGPATHUMTHANI SCHOOL THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR VORAKARN SUKSODKIEW, Ph.D.

The purpose of this research were to find: 1) the organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School and 2) the guidelines for create an organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School. The samples were 82 personnel in Kanaratbamrungpathumthani School and informants were 5 personnel: school director 1 personnel, deputy school director 1 personnel and senior professional level teachers 3 personnel which they work in the organization more than 5 years. The instrument used in this research were to 1) questionnaire on organizational commitment 2) structured Interview on guidelines for create an organizational commitment. The statistical used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The finding of research were as follows:

1. The organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School, overall and individual, was found at a high level. In order regarding arithmetic means from maximum to minimum were as follow; a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values and a strong desire to maintain membership in the organization.

2. The guidelines for create an organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School were as follows 11 methods: 1) Clear policy, goals and action plan from administration and effective monitoring. 2) Applying the participative management and participating in the organization. 3) Supporting, complimenting and giving fair compensation. 4) Creating activities or space for learn and absorb the goals and values of the organization. 5) Raising awareness of value to personnel as an important for organizational development and work for the benefit of all. 6) Recruit an personnel to appropriate for job description, abilities, experiences, skills and special abilities of each individual personnel. 7) Systematic supervision and follow-up for monitor and evaluation. 8) Promote to create an organizational culture. 9) Provide opportunities for personnel to create relationship in organization. 10) Supporting to good quality of life, career advancement, fair compensation and morale in work. and 11) Networking with the community stakeholder and external organization to promote and support effective operations.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอันเนื่องมาจากได้รับความอนุเคราะห์และการสนับสนุน ทั้งกำลังกายและกำลังใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงในลำดับต่อไปและที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่ให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือ แก้ปัญหา และผลักดันให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาให้งานชิ้นนี้มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.ชนิดา คงสำราญ นางชาลิณี เจริญฉาย และนางสาวจิรนาช อึ้งเสถียรพินิจ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและประเมินค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรโรงเรียนธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองเครื่องมือการวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณีทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคุณพ่ออนุ เครือสา คุณแม่นิรมล เครือสา ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อนสนิทมิตรสหายทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมและผลักดันให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและกำลังใจจนทำให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคปัญหาในการวิจัยได้อย่างราบรื่น รวมทั้ง ขอขอบคุณนางสาวณัฏฐพร บัญโพธิ์ ผู้ที่เป็นกำลังใจอย่างสูงสุดของผู้วิจัยที่คอยให้ปรึกษาและช่วยหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคไปได้อย่างราบรื่น

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลอีกหลายส่วนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งกับผู้วิจัย และขออัญมณีให้ผลของความดีที่ท่านกระทำจงสะท้อนกลับไปและให้ส่งผลดีกับท่านยิ่งขึ้น ความรู้และวิทยาการที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นวิทยาทานที่จะเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดต่อผู้ที่สนใจศึกษาในโอกาสต่อไป

นาย อภิสิตี เครือสา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
ข้อคำถามของการวิจัย.....	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	13
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	13
ขอบเขตของการวิจัย.....	16
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
ความผูกพันต่อองค์การ.....	18
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	18
องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ.....	23
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	29
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	32
ผลของความผูกพันต่อองค์การ.....	39



แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ .....	41
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี .....	45
สภาพทั่วไป .....	45
ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม .....	46
วิสัยทัศน์ของโรงเรียน.....	48
พันธกิจ.....	48
เป้าประสงค์.....	49
กลยุทธ์หลัก.....	49
ข้อมูลบุคลากร.....	51
โครงสร้างการบริหารงาน .....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	54
งานวิจัยในประเทศ.....	54
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
สรุป .....	64
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	66
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	66
ระเบียบวิธีวิจัย .....	67
แผนแบบการวิจัย .....	67
ประชากร .....	68
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง .....	68
ผู้ให้ข้อมูล .....	69
ตัวแปรที่ศึกษา .....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	70
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	71

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	73
สรุป.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี.....	78
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี.....	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
การอภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	97
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	97
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	98
รายการอ้างอิง.....	99
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	106
ภาคผนวก ข ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	109
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือ.....	115
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	117
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	121
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	123

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย และรายชื่อให้ข้อมูล  
 สัมภาษณ์..... 130

ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์..... 133

ประวัติผู้เขียน..... 135



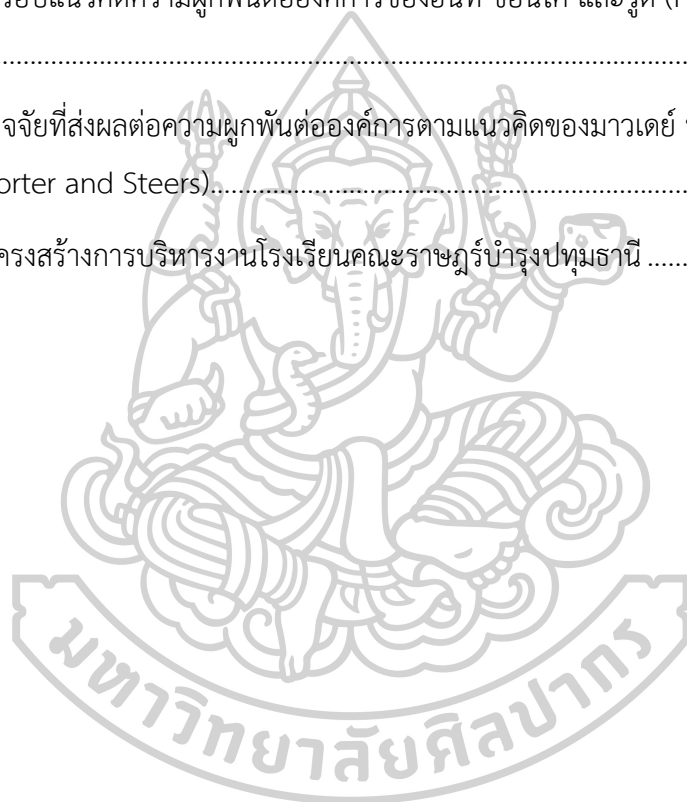
## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สถิติการย้าย และการลาออกของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานี.....	8
ตารางที่ 2 รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ....	9
ตารางที่ 3 ปัจจัยสร้างความผูกพันและผลลัพธ์ของความผูกพันตามแนวคิดของบาเลนและสแปร์โรว์ (Balain and Sparrow).....	23
ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามตำแหน่งและ วิทยฐานะ .....	51
ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามระดับ การศึกษา .....	52
ตารางที่ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	68
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	78
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	79
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ.....	81
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ.....	83
ตารางที่ 12 ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานี.....	110

## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย .....	15
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย .....	16
แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen).....	27
แผนภูมิที่ 4 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของฮันท์ ซอนโค และวูด (Hunt, Chonko and Wood).....	33
แผนภูมิที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของมาวเดย์ พอร์เตอร์และ สเตียร์ส์ (Mowday, Porter and Steers).....	38
แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี .....	53



## บทที่ 1

### บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ประเทศไทยได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีปัจจัยหลายอย่างทั้งที่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นข้อจำกัดในการแข่งขันของประเทศไทย อาทิ การขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประชาคมมหาอำนาจที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ หรือเกิดการย้ายขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ขณะที่องค์กรที่ไม่ใช่รัฐ เช่น องค์กรระหว่างประเทศ และบริษัทข้ามชาติ ที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดกฎระเบียบ ทิศทางความสัมพันธ์ และมาตรฐานสากลต่าง ๆ ทั้งในด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ รวมทั้งการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ และการเปิดเสรีในภูมิภาคที่นำไปสู่ความเชื่อมโยงในทุกระบบ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านอาชญากรรมข้ามชาติและเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งปัญหาเสพติดการค้ำมนุษย์ และการลักลอบเข้าเมือง ในขณะที่ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจะก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน ทั้งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ หุ่นยนต์และโดรน เทคโนโลยีพันธุกรรมสมัยใหม่ และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งตัวอย่างแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเหล่านี้ คาดว่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น นอกจากนี้ สังคมไทยในอนาคตอันใกล้กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวในปี พ.ศ. 2574 ซึ่งอาจทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนจำนวนแรงงานไทยที่ลดลง ซึ่งปัจจัยด้านการเปิดเสรีในภูมิภาคและความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งในภูมิภาคจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานและการย้ายถิ่นมีความสะดวกมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าออกประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพซึ่งมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายไปเรียนหรือทำงานในทั่วทุกมุมโลกสูงขึ้น ทั้งนี้ การย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น จึงอาจจะเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะยังคงเป็นประเทศผู้รับของประชากรจากประเทศเพื่อนบ้าน ขณะที่ประชากรไทยโดยเฉพาะแรงงานทักษะอาจมีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปยังประเทศ

ที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่า อาจทำให้การแย่งชิงแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทย<sup>1</sup>

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของประเทศที่ต้องได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของไทยปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสร้างคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสร้างสังคมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงินมีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ<sup>2</sup> สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถ

<sup>1</sup> สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**, (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561), 2.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, 30-33.



ปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรี และไร้พรมแดน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0<sup>3</sup> เช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยปรากฏในหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเน้นหลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม<sup>4</sup> โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพคนให้ มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต<sup>5</sup>

<sup>3</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 100-101.

<sup>4</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564)**, (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559), 4.

<sup>5</sup> เรื่องเดียวกัน, 68.



นอกจากนี้ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้เน้นย้ำให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมรองรับความต้องการของตลาดงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมุ่งมีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เพิ่มจำนวนบัณฑิตในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์ การให้การรักษาพยาบาล และการพัฒนาความเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาของภูมิภาค และมีการวางแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา โดยการผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีกำลังคนที่เพียงพอและมีสมรรถนะ มีขีดความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และในระดับสากล<sup>6</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ประเทศเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้มีศักยภาพและพร้อมต่อการแข่งขันท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สอดคล้องกับประเด็น มหารัตนสกุล และกฤติกา ลัมลาวัลย์ ที่เสนอว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ที่ทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นนักกลยุทธ์ที่มีความรอบรู้และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารขององค์กร<sup>7</sup>

ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญเติบโต การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงมีแนวคิดที่ว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นทุนประเภทหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา การบริหารจัดการและพัฒนา

<sup>6</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**, (กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559), 53.

<sup>7</sup> ประเวศน์ มหารัตนสกุล และกฤติกา ลัมลาวัลย์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์**, เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก

[https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive\\_journal/oct\\_dec\\_11/pdf/aw026.pdf](https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_11/pdf/aw026.pdf)

ให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร หากสามารถบริหารและพัฒนา  
ทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรทรัพยากรมนุษย์ย่อมสามารถเพิ่ม  
ผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กรได้มากกว่าสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น ๆ<sup>8</sup> สอดคล้องกับ  
อนิวัช แก้วจำนง ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยประการ  
หนึ่ง คือ พนักงานในองค์กร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดและเป็นหัวใจของการจัดการ  
องค์กรจะดำรงอยู่ได้เพราะมีพนักงานผู้ปฏิบัติงาน พนักงานในองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีส่วนผลักดันให้  
องค์กรประสบความสำเร็จ<sup>9</sup>

ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่านี้ไว้เพื่อให้องค์กรสามารถ  
ดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยวิธีการที่  
องค์กรควรพิจารณาในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือ การสร้างผูกพันต่อองค์กร  
ซึ่งสตีเยอร์ส (Steers) ชี้ให้เห็นว่าบุคคลเข้ามาสู่องค์กรพร้อมกับความต้องการบางอย่าง ความ  
ปรารถนา ทักษะ และอื่น ๆ รวมทั้งความคาดหวังว่าจะได้พบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคล  
เหล่านั้นสามารถใช้ประโยชน์จากความสามารถและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพวกเขา  
หากองค์กรสามารถจัดหาสิ่งเหล่านี้ให้ได้ บุคคลเหล่านั้นได้ย่อมมีแนวโน้มที่มีความมุ่งมั่นที่สูงขึ้น  
โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กรเป็นผลมาจากลักษณะส่วนบุคคล  
ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน ยิ่งบุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นเพิ่มมากขึ้นเท่าใด  
ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้น<sup>10</sup> บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือน  
ทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ  
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กร  
ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้อง  
สูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา

<sup>8</sup> เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่  
องค์กรสู่ภาวะ**, เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก  
<http://61.19.238.50/journal/data/8-1/8-1-23.pdf>.

<sup>9</sup> โชติ บดีรัฐ, **เทคนิคการบริหาร**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558),  
24-27.

<sup>10</sup> R. M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,"  
**Administrative Science Quarterly** 22, 1 (March 1977): 53-54.

คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร<sup>11</sup>

ปัจจุบันพบว่า มีสภาพอัตรากำลังครูอยู่ในภาวะขาดแคลน โดยสถิติการเกษียณอายุราชการของครูในระยะเวลา 10 ปีตั้งแต่ พ.ศ. 2559-2570 พบว่าเฉลี่ยอยู่ที่ 16,358 คนต่อปี ในขณะที่ครูบรรจุใหม่มีจำนวนไม่ถึง 2 หมื่นคน ดังนั้น ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครูในโรงเรียนจึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และความไม่ต่อเนื่องของครูทำให้ครูไม่เข้าใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาบูรณาการในการสอนให้เด็กได้<sup>12</sup> นอกจากนี้ยังพบว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันเกิดปัญหาครูย้ายบ่อย โดยมีสาเหตุการย้ายจากภาระงาน ครอบครัวยุติภาระงานครุมาก ครูขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ ย้ายไปสู่องค์กรที่มีสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า ปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและการพัฒนาการศึกษา และส่งผลให้โรงเรียนต้องสูญเสียทรัพยากรและเวลาในการพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรเดิม รวมทั้งส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบายและทิศทางของโรงเรียนขาดความต่อเนื่องและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร<sup>13</sup>

ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์การ เมื่อบุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์การ จึงส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น<sup>14</sup> ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรครูซึ่งมีหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาเยาวชนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

<sup>11</sup> เพ็ญญา วงศ์นิติกร และอมร ถุงสุวรรณ, "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต," วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 12, 3 (2559): 98-99.

<sup>12</sup> อองศาเหนือ [นามแฝง], **ครูขาดแคลนส่วนหนึ่งของคุณภาพ และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://thecitizen.plus/node/33449>.

<sup>13</sup> รัตนสินี รื่นนุสาน, "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน," **An Online Journal of Education** 13, 4 (2018): 375.

<sup>14</sup> S. P. Schappe, "The Influence of Job Satisfaction, organization commitment, and famines perceptions or organizational citizenship behavior," **Journal of Applied Psychology** 132, 3 (1988): 227-290.

## ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เป็นสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งการส่งเสริมอัจฉริยภาพทางวิทยาศาสตร์ ทักษะทางภาษา ความสามารถทางด้านศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งในระดับจังหวัด และในระดับประเทศจนได้รับการยกย่องจากสังคม ทั้งยังตอบสนองแนวนโยบายการศึกษาของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนความต้องการของชุมชน มีการสร้างความร่วมมือ และการพัฒนาท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองทำให้มีการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาประการหนึ่งที่โรงเรียนประสบ คือ ความต่อเนื่องในการดำเนินงานของโรงเรียนอันเนื่องมาจากการสูญเสียบุคลากรของโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการจัดหาบุคลากรใหม่ และพัฒนาให้บุคลากรใหม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้งานของโรงเรียนขาดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงที่เป็นเอกภาพ

จากข้อมูลสถิติการย้าย และการลาออกของบุคลากรบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี พบว่าในระหว่างปี 2560-2564 มีสถิติการย้าย และการลาออกของบุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี<sup>15</sup> ดังตารางที่ 1

<sup>15</sup> โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "สถิติการย้าย และการลาออกของบุคลากรบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 24 มิถุนายน 2564.

ตารางที่ 1 สถิติการย้าย และการลาออกของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง  
ปทุมธานี

ปีการศึกษา	ย้าย (คน)	ลาออก (คน)	รวม	จำนวน บุคลากร (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
2560	3	4	7	117	5.98
2561	5	2	7	112	6.25
2562	7	3	10	111	9.01
2563	10	2	12	117	10.26
2564	7	-	7	115	6.09
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	-	7.52

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2564

ที่มา : โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "สถิติการย้าย และการลาออกของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 24 มิถุนายน 2564.

จากตารางที่ 1 พบว่าในภาพรวมระหว่างปี พ.ศ. 2560-2564 มีบุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ที่ย้าย และลาออก รวมทั้งสิ้น 43 คน จำแนกเป็น การย้าย จำนวน 32 คน และลาออก จำนวน 11 คน โดยมีระดับค่ามัธยฐานเลขคณิต 7.52 หรือเฉลี่ย 8 คนต่อปี และเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีในแต่ละปีการศึกษา พบว่ามีบุคลากรที่ย้าย และลาออกเป็นจำนวนสูงสุดในปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีจำนวนบุคลากรที่ย้าย และลาออก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 รองลงมา คือ ปีการศึกษา 2562 มีจำนวนบุคลากรที่ย้าย และลาออก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.01 ลำดับต่อมา คือ ปีการศึกษา 2561 มีจำนวนบุคลากรที่ย้าย และลาออก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ลำดับต่อมา คือ ปีการศึกษา 2564 มีจำนวนบุคลากรที่ย้าย และลาออกจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 และปีการศึกษา 2560 มีจำนวนบุคลากรที่ย้าย และลาออก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.98

นอกจากนี้ จากรายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ระหว่างปี 2562-2564 พบว่า บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี มีสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากรในภาพรวม จำแนกเป็นการขาด/ลา จำนวน 53 ครั้ง และการมาสาย จำนวน 120 ครั้ง โดยเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างปี 2562-2564 พบว่า



ปีการศึกษา 2564 บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี มีสถิติการขาด/ลา เป็นจำนวนสูงสุด คือ 24 ครั้ง รองลงมา คือ ปีการศึกษา 2562 เป็นจำนวน 22 ครั้ง และปีการศึกษา 2563 เป็นจำนวน 7 ครั้ง ตามลำดับ ขณะที่สถิติการมาสายพบว่า ปีการศึกษา 2564 บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี มีสถิติการขาด/ลา เป็นจำนวนสูงสุด คือ 49 ครั้ง รองลงมา คือ ปีการศึกษา 2562 เป็นจำนวน 46 ครั้ง และปีการศึกษา 2563 เป็นจำนวน 25 ครั้ง<sup>161718</sup> ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

ปีการศึกษา	ขาด/ลา* (ครั้ง)	มาสาย (ครั้ง)
2562	22	46
2563	7	25
2564	24	49
รวม	53	120

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2564 \*ข้อมูลการลา นับเฉพาะการลากิจ

ที่มา : โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 1 ตุลาคม 2562.  
: โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 1 ตุลาคม 2563.  
: โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 1 ตุลาคม 2564.

<sup>16</sup> โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 1 ตุลาคม 2562.

<sup>17</sup> โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 1 ตุลาคม 2563.

<sup>18</sup> โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี," 1 ตุลาคม 2564.

เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นพบว่า บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี มีสถิติการย้าย และการลาออก ระหว่างปีการศึกษา 2561-2564 ในระดับค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 7.52 หรือเฉลี่ย 8 คนต่อปี ในขณะที่มีสถิติการขาด/ลา และการมาสาย พบว่า ระหว่างปีการศึกษา 2562-2564 มีสถิติการขาด/ลา จำนวน 53 คน และมีสถิติการมาสาย จำนวน 120 คน ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สอดคล้องกับบารอน (Baron) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ย่อมส่งผลทำให้อัตราการขาดงาน การย้ายออก และการลาออกลดน้อยลง<sup>19</sup>

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เพื่อสอบถามความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน โดยได้กำหนดประเด็นการสอบถาม สอดคล้องกับแนวคิดของมอว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร<sup>20</sup> โดยผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ประการแรก บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย และการบริหารงานของโรงเรียน เล็งเห็นความสำคัญ และความเป็นจำเป็นของการดำเนินนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม แต่ขณะเดียวกันปัญหาที่สำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อองค์กร คือ การนำนโยบาย หรือเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งโรงเรียนยังขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่ชัดเจน จนบางครั้งนำไปสู่การดำเนินงานที่ผิดพลาด หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างรวดเร็วทั้งจากส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ซึ่งทำให้ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงงานบ่อยครั้ง ขณะเดียวกัน กระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานในโรงเรียนยังขาดความชัดเจน การควบคุมที่เป็นระบบ ความเข้มงวดในการติดตาม และการนำผลการดำเนินงานไปสู่การวางแผนเพื่อแก้ไข และปรับปรุงให้ดีขึ้นในปีต่อไป ซึ่งทำให้บุคลากรบางส่วนละเลยหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่สำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน

<sup>19</sup> Baron R.A, **Behavior in organizations: Understanding and Managing the human side of work**, 8th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1986), 164-165.

<sup>20</sup> R. T. Mowday, Steers, R. M. and Porter, L. W., "The measurement of organizational commitment," **Journal of Vocational Behavior** 14, 2 (1979): 224-247.

ประการที่สอง บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงาน พุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอนและงานตามภารกิจของสถานศึกษา แต่ขณะเดียวกัน ปัญหาสำคัญที่พบ คือ ความรู้สึกและความเต็มใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในองค์กรนั้น เป็นไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการรับผิดชอบงานเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ เนื่องจากมองว่าโรงเรียนมีการแบ่งขอบข่ายภารกิจที่แยกออกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงาน ซึ่งแต่ละส่วนจะมีผู้ทำหน้าที่นั้น ๆ แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือ หรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานนั้น ๆ ซึ่งตนจะเข้าร่วม ช่วยเหลือ หรือปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงาน หรือมีการระบุเจาะจงอย่างชัดเจน ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร คือ ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปอย่างแยกส่วน ขาดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างกันที่ชัดเจน ความรู้สึกเป็นกลุ่มของตนมากกว่าความเป็นองค์กร และทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนพบอุปสรรค หรือปัญหาบางประการ ประกอบกับทิศทางในการบริหารและการสื่อสารจากนโยบายสู่การปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน จึงยังส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประการที่สาม บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขในการทำงานอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและพร้อมให้การช่วยเหลือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญของตน การได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะปัญหาและการพัฒนาให้ดีขึ้น ขณะเดียวกันแม้บุคลากรในโรงเรียนจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน แต่บุคลากรส่วนหนึ่งมองว่าสิ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กรนั้นเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ภาระและความรับผิดชอบทางด้านครอบครัว การกลับภูมิลำเนา การเปลี่ยนบรรยากาศเพื่อเรียนรู้และพัฒนาตนเอง<sup>21</sup>

จากสภาพปัญหา ข้อมูล สถิติ และการสัมภาษณ์จากบุคลากรของโรงเรียน สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียเวลา งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรใหม่ และมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรที่ขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพการทำงานในส่วนขององค์กรลดลง งานขาดความต่อเนื่อง ซึ่งไม่ส่งผลดีในระยะยาวต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

<sup>21</sup> สัมภาษณ์ วนิดา วัฒนธรรม, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, 11 ตุลาคม 2564.



ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงเป็นวิธีการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตลอดจน การมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านต่าง ๆ ทั้งการร่วมกำหนดทิศทาง นโยบาย การดำเนินการ การติดตาม ตรวจสอบ และการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความ เชื่อมั่นและให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กร แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความ ผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความเป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจ ปฏิบัติงาน อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อส่งเสริมให้องค์การดียิ่งขึ้น ภูมิใจในความเป็นบุคลากรของ องค์กร และคงอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ พุ่มเพกกำลังกายและกำลังใจ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็ม ความสามารถ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎร บำรุงพุมธานีว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับใด รวมทั้งการหาแนวทาง ในการพัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของโรงเรียนที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความต่อเนื่องของ การดำเนินงานส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน และภาระงานตามภารกิจของสถานศึกษา โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ผู้ที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้การดำเนินงาน ในส่วนดังกล่าวหยุดชะงัก และเป็นผลเสียต่อการดำเนินงานภาพรวมของโรงเรียนในระยะยาว ตลอดจนต้องสูญเสียงบประมาณ และทรัพยากรของโรงเรียนในการฝึกอบรม ส่งเสริม และพัฒนา บุคลากรใหม่ทดแทนบุคลากรเดิมที่สูญเสียไป ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การฝึกฝน การเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้าเพื่อการพัฒนาตนเอง

การส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร มีความเต็มใจที่พุ่มเพกพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จึงเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง มีบุคลากรที่พร้อมทั้งกายและใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถรักษาบุคลากรที่มี คุณค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
2. เพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

### ข้อคำถามของการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เป็นอย่างไร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เป็นแบบพหุวิธี

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (System approach) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นกรอบของการวิจัย ที่กล่าวว่า องค์กรระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการ (Transformation Process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา องค์กรทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษานั้น คือ องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรทางการศึกษาที่นำเข้าสู่ระบบ ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษา ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินการ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการของการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Outputs) คือ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าเดิม<sup>22</sup>

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานี ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและหลักการไว้หลายท่าน โดยบุคานัน (Buchana) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร<sup>23</sup> อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) 2) ความเกี่ยวข้องโยงกับองค์กร (Involvement) และ 3) ความจงรักภักดี (Loyalty)<sup>24</sup> มาวเดย์ สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values) 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization)<sup>25</sup>

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (System approach) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของมาวเดย์ สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values) 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on behalf of the

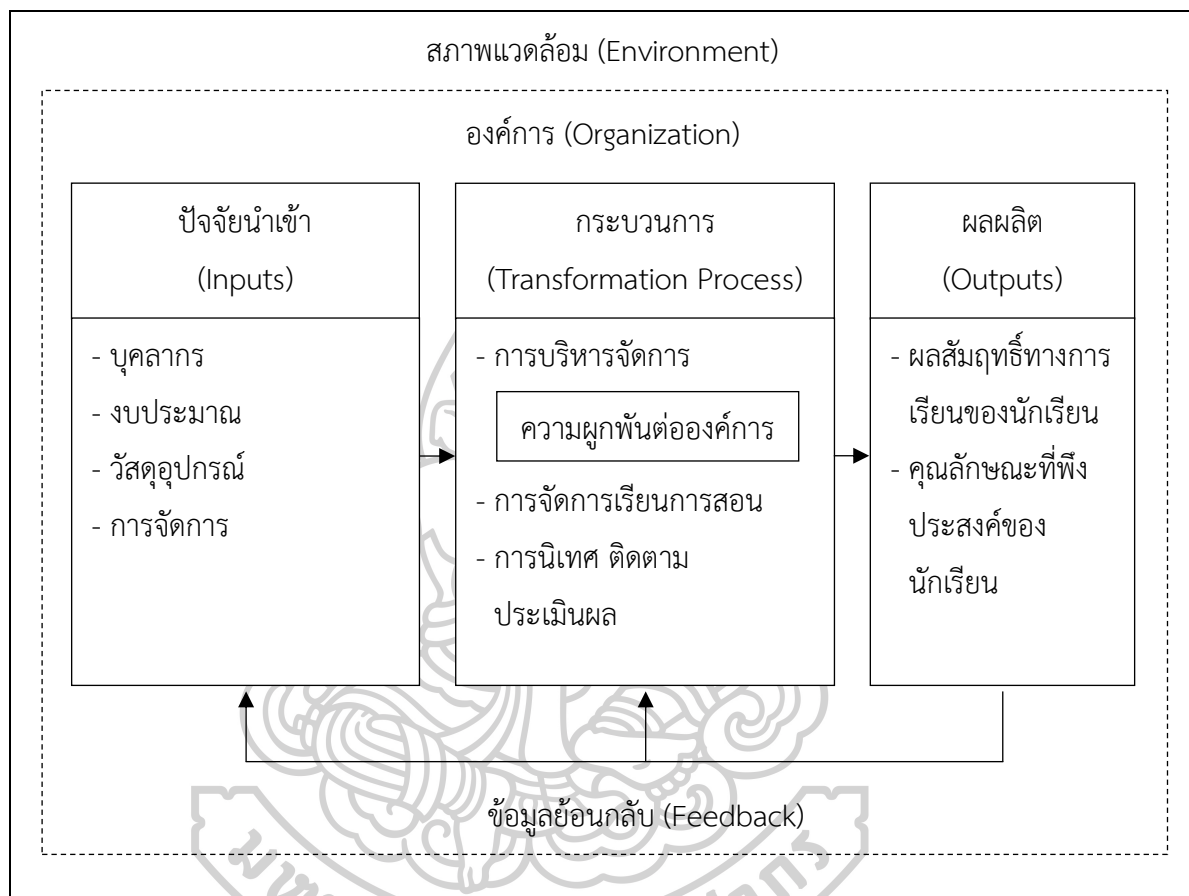
<sup>22</sup> Fred C. Lunenburg. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012), 20-22.

<sup>23</sup> B. Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," **Administrative Science Quarterly** 19, 4 (December 1974): 533-546.

<sup>24</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, 1 (March 1990): 1-18.

<sup>25</sup> Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W., 224-247.

organization) และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization) มากำหนดเป็นกรอบของการวิจัยและนำเสนอเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C.Lunenburg. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6<sup>th</sup> ed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012), 20-22.

: Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W., "The measurement of organizational commitment," **Journal of Vocational Behavior** 14, 2 (1979): 224-247

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี จึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่ทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

### แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

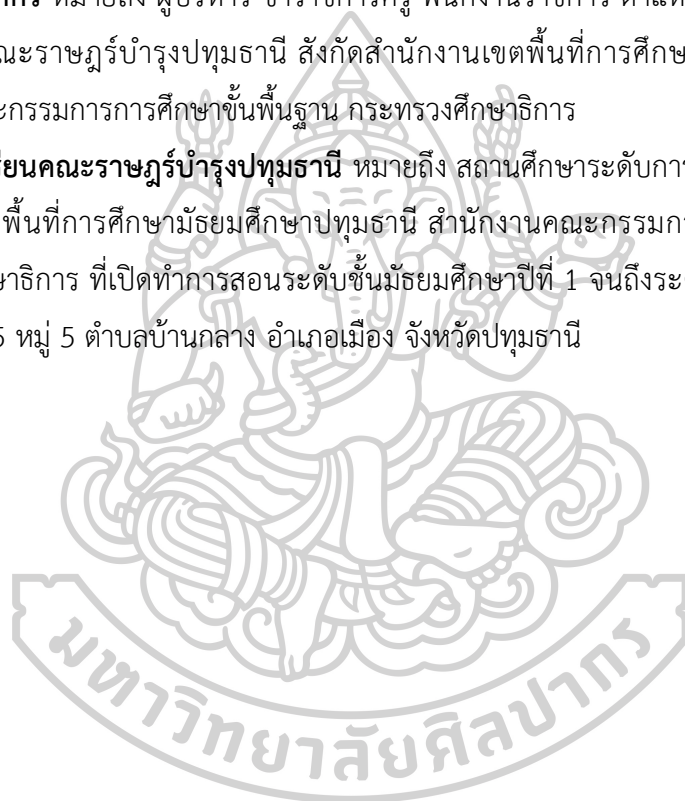
ที่มา : Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W., "The measurement of organizational commitment," **Journal of Vocational Behavior** 14, 2 (1979): 224-247

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนความสัมพันธ์อันแนบแน่นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values) 2) ความเต็มใจที่ทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization)

**บุคลากร** หมายถึง ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู และครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

**โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี** หมายถึง สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร วารสารทางวิชาการ คู่มือ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอสาระสำคัญ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การ 2) ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน คณะราชภัฏรำไพพรรณี และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ความผูกพันต่อองค์การ

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

คานเตอร์ (Kanter) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความเต็มใจของบุคลากรที่จะแสดงออกถึงการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกและมีความจงรักภักดีต่อระบบที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรและสังคม โดยเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพและความสนใจของบุคลากรกับความสัมพันธ์ของสังคม ส่งผลให้สิ่งที่บุคลากรต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคลากรกระทำ<sup>26</sup>

ฮรีบีนค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การในลักษณะของการลงทุนทางกำลังกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ แม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในลักษณะของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพที่ดีกว่ากว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> R. M. Kanter, "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," *American Sociological Review* 33, 4 (1968): 499-517.

<sup>27</sup> Hrebiniak L. G. and Alutto J. A., "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 17, 4 (December, 1972): 555-573.

บุคานัน (Buchanan) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความอยากได้องค์การมาเป็นของตัวเองหรือความต้องการที่จะให้ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป<sup>28</sup>

พอร์เตอร์ สเตียร์ส เมมาเดย์ และโบเลี่ยน (Porter, Steers, Mowday and Boulian) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความแข็งแกร่งของการแสดงตัว และการทุ่มเทให้กับองค์การ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออก ถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ ไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อน

---

<sup>28</sup> Bruce Buchanan II, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly* 19, 4 (December 1974): 533-546.



ร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอันแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ<sup>29</sup>

มาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความเชื่ออย่างแรงกล้าของบุคลากรที่มากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่แนบแน่นขององค์กร โดยบุคคลยินดีและเต็มใจที่จะทำบางอย่างและมีส่วนร่วมเพื่อให้องค์กรดีขึ้น ซึ่งสามารถกำหนดลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values)
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization)
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization)<sup>30</sup>

เบลลา และโบล (Blau and Boal) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงการที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย<sup>31</sup>

โอไรลลี (O'Reilly) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมกับการงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร<sup>32</sup>

<sup>29</sup> L. W. Porter, Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V., "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," **Journal of Applied Psychology** 59, 5 (1974): 603-609.

<sup>30</sup> Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W., "The measurement of organizational commitment," **Journal of Vocational Behavior** 14, 2 (1979): 224-247

<sup>31</sup> G.J. and Boal Blau, K.B., "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism," **The Academy of Management Review** 12, 2 (April 1987): 288-300.

<sup>32</sup> O'Reilly C., "Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations," **California Management Review** 31, 4 (July 1989): 9-25.

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออกตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ<sup>33</sup>

เมเยอร์ อัลเลน และแกลเลนตี (Meyer, Allen and Gellantly) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของความรู้สึกเชิงบวกและทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ<sup>34</sup>

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติเป็นสมาชิกของบุคคลในองค์การต่อไป<sup>35</sup>

เมเยอร์ และเฮอร์โควิทซ์ (Meyer and Herscovitch) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผูกมัดเป้าหมายของบุคลากรไว้กับแนวทางปฏิบัติหรือเป้าหมายขององค์การอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมากกว่านั้น<sup>36</sup>

---

<sup>33</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, 1 (March 1990): 1-18

<sup>34</sup> J. P. Meyer, Allen, N. J., & Gellatly, I. R., "Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations," **Journal of Applied Psychology** 75, 7 (1990): 710-720.

<sup>35</sup> J. P. and Allen Meyer, N. J., "A three-component conceptualization of organizational Commitment," **Human Resources Management Review** 1, 1 (1991): 61-89.

<sup>36</sup> J.P. and Herscovitch Meyer, L., "Commitment in the workplace: Toward a general model," **Human Resource Management Review** 11, 3 (2001): 299-326.

มิลเลอร์ (Miller) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง การที่บุคลากรมีความเป็นหนึ่งกับองค์การ มีเป้าหมาย และความปรารถนาส่วนกันที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นภาวะที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอันเนื่องมาจากความสนใจและความปรารถนาของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ<sup>37</sup>

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. ความเต็มใจทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. ความเชื่อและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ<sup>38</sup>

สเตรลลิออฟ (Strellioff) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ คำว่าความผูกพันจึงเป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพูด เป็นการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง
2. การอยู่ในองค์การ เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์การต้องการทำงานอยู่ในองค์การด้วยความรู้สึกที่จริงใจถึงแม้มีองค์การอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า
3. การตอบสนอง เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่างานทำได้ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จ<sup>39</sup>

บาลินและสแปร์โรว์ (Balain and Sparrow) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการที่บุคคลมีความยึดมั่นในข้อตกลงในงานและองค์การ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับที่สูงขึ้น 2 ระดับ คือ ผูกพันต่องาน และผูกพันต่อองค์การ<sup>40</sup> ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3

<sup>37</sup> Miller, K. "Values, attitudes and job satisfaction," in Odendaal A. and Roodt G. (eds) Robbins S.P., **Organizational Behavior: Global and Southern African Perspectives**, (Cape Town: Pearson Education South Africa, 2003), 73.

<sup>38</sup> Greenberg J. and Baron R.A., **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work**, 8th ed. (Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2003), 147.

<sup>39</sup> รุ่งโรจน์ อรรถานิติ, **Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ**, (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554), 20.

ตารางที่ 3 ปัจจัยสร้างความผูกพันและผลลัพธ์ของความผูกพันตามแนวคิดของบาลินและสแปร์โรว์  
(Balain and Sparrow)

ปัจจัยสร้างความผูกพัน	ประเภทของพนักงานที่ผูกพัน	ผลลัพธ์ของความผูกพัน
1. งานที่มีคุณค่าและท้าทาย	- ความผูกพันต่องาน	- ความพึงพอใจในงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ	- ความผูกพันต่อองค์การ	- ความยึดมั่นต่อข้อตกลงกับองค์การ
3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า		- การแสดงออกในฐานะสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. รางวัลและความชื่นชม		
5. ความยุติธรรม		
6. ผลการดำเนินงานที่ส่งผลดีต่อสังคม		

ที่มา : เลิศชัย สุธรรมานนท์, กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 176

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกที่ดี เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้แก่องค์การ และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้องค์การมีประสิทธิภาพ

#### องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ

สเตียร์ส (Steers) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ และความผูกพันด้านพฤติกรรม

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ เป็นแนวคิดที่มุ่งไปในประเด็นความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นความหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การ มีปัจจัยอยู่ 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อบุคคล คือ

<sup>40</sup> เลิศชัย สุธรรมานนท์, กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 175-176.

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การต้องการความสำเร็จ และการศึกษา

1.2 คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในวงสังคม และเอกลักษณ์ของงาน

1.3 ประสบการณ์ของงาน ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ การพึงพาองค์การ ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้พบงานในลักษณะที่ตนต้องการ

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันที่เจ้าหน้าที่ตัดสินใจที่ไม่อยากไปจากองค์การ ถ้าไม่ประสบปัญหายุ่งยากร้ายแรง จะพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญมักจะผูกพันอยู่กับองค์การ ความอาวุโสในองค์การทำให้เขาไม่สามารถที่จะไปจากองค์การไปที่อื่นได้ นอกจากนั้น ความผูกพันด้านพฤติกรรม อาจพบได้จากการที่เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจที่จะผลักดันให้องค์การ สามารถดำเนินได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้<sup>41</sup>

เชลดอน (Sheldon) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ โดยได้ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ การพัฒนาในส่วนประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ<sup>42</sup>

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. คุณค่าของความผูกพัน (Value Commitment) หมายถึง การที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีค่านิยมและความปรารถนาร่วมกันกับองค์การ

2. ความปรารถนาที่จะคงอยู่ (Commitment to Stay) หมายถึง การที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Steers R. M. and Porter L. W., **Motivation and work behavior**, 6th ed. (New York: McGraw-Hill Book Company, 1991), 90.

<sup>42</sup> M. E. Sheldon, "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization," **Administrative Science Quarterly** 16, 2 (1971): 143-150.



บารอน (Baron) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การว่า บุคคลที่ผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดีและรอเวลาที่จะลาออก นั่นคือผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกในการเพิ่มกำลังความพยายาม อันเป็นที่ปรารถนาในพฤติกรรมการทำงาน คือ

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง จะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง จะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตน ในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะแสวงหาดำรงตำแหน่งงานใหม่
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง จะมีความพึงพอใจในงานระดับสูง<sup>44</sup>

โอไรลีย์และแชทแมน (O'Reilly and Chatman) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การว่า ความผูกพันของบุคลากรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์การและงานที่ได้มอบหมาย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันแบบยินยอม (Compliance) หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับและทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การเป็นการตอบแทน
2. ความผูกพันแบบยึดถืออัตลักษณ์ (Identification) คือ การที่บุคลากรยอมรับและทำตามความต้องการขององค์การ โดยมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. ความผูกพันแบบยอมรับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเองในการปฏิบัติงาน<sup>45</sup>

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

<sup>43</sup> Angle H. L. and Perry J. L., "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly* 26, 1 (March 1981): 1-14.

<sup>44</sup> Baron R.A, *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work*, (Boston: Allyn and Bacon, 1986), 164-165.

<sup>45</sup> O'Reilly C.A. and Chatman J.A., "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior," *Journal of Applied Psychology* 71, 3 (1986): 492-499.

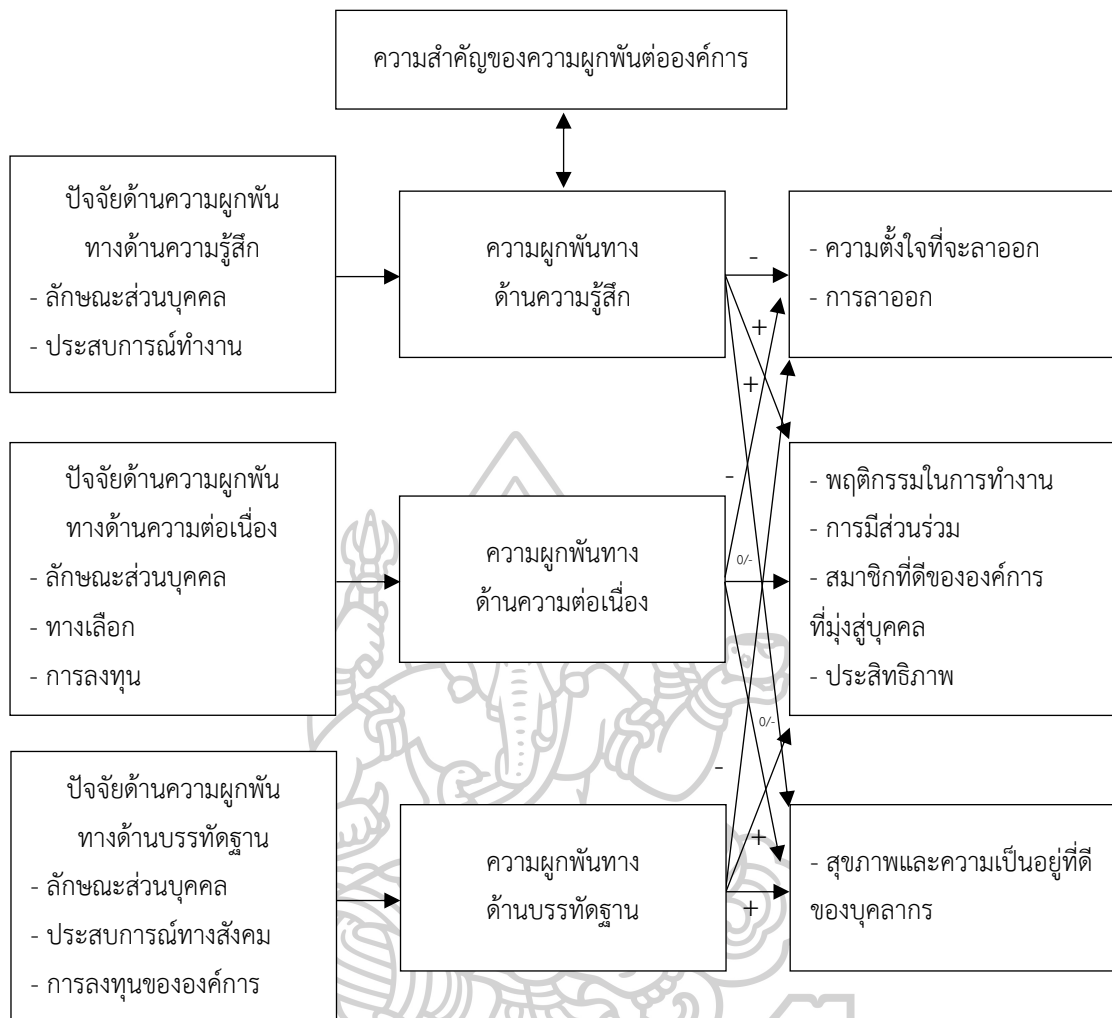
1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Dimension) หมายถึง ความผูกพันทางความรู้สึกระหว่างความปรารถนาส่วนตัวของบุคลากรและองค์การ ซึ่งความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อองค์การนี้ เป็นไปตามความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล การได้รับการยอมรับ โดยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นสูงจะทำให้การทำงานเพื่อองค์การเป็นไปตามเป้าหมายและปรารถนาที่รักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. ความผูกพันทางด้านความต่อเนื่อง (Continuance Dimension) หมายถึง การประเมินต้นทุนหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากบุคลากรย้ายออกจากองค์การ เปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือการประกอบอาชีพอื่น เช่น เวลา ความสามารถ ความอาวุโส ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นแสดงความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปและตกลงที่จะทำงานเพื่อองค์การต่อไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Dimension) หมายถึง สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและทำให้สถานะการจ้างงานยังดำเนินต่อไป เช่น การได้รับรางวัล ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นจะตอบแทนองค์การด้วยการทำงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อเป็นการตอบแทนรางวัลที่ได้รับ ตามหลักการตอบแทนซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้บุคลากรยังรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้ด้วยความซื่อสัตย์และคำมั่นสัญญาจนกว่าจะตอบแทนจนครบถ้วน<sup>46</sup> โดยแสดงดังแผนภูมิที่ 3

---

<sup>46</sup> Meyer, J.P.; Allen, N.J. A, “three-component conceptualization of organizational commitment,” *Human Resource Management Review* 1, 1 (1991), 61–89.



### แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen)

ที่มา : Meyer, J.P.; Allen, N.J. A, "three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review* 1, 1 (1991), 67



จอร์จและโจนส์ (George and Jones) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ โดยความผูกพันองค์การแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึกและความผูกพันทางด้านคองอยู่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective commitment) เมื่อพนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และรู้สึกดีต่อองค์การจนยินดีที่จะอยู่กับองค์การผูกมัดกับองค์การและตั้งใจจะทำงานที่ดีให้กับองค์การ

2. ความผูกพันทางด้านคองอยู่ (Continuance commitment) เมื่อพนักงานได้รับความรู้สึกถูกผูกมัดไม่มาก เนื่องจากพนักงานไม่มีความต้องการจะทำแต่เป็นสิ่งที่ต้องทำเพราะหากออกจากองค์การแล้วจะมีผลเสียตามมา เช่น สูญเสียตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน เงินบำนาญ สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ<sup>47</sup>

ชอว์ฟีลีและแบ็กเกอร์ (Schaufel and Bakker) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันทุ่มเทของบุคลากรที่มีต่องานไว้ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การที่พนักงานมีระดับความกระตือรือร้นสูง มีความปรารถนาที่จะทุ่มเทร่างกายในการทำงานแม้ว่างานนั้นยากแค่ไหนก็ตาม

2. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ การที่บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมกับงานเสมอ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งทุ่มเทร่างกายให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและทำทนายกับงานอยู่เสมอ

3. ด้านการรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ การที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับงานอย่างมาก ขณะทำงานจะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปไว และรู้สึกว่าไม่อยากจะละทิ้งจากการทำงาน<sup>48</sup>

อินเตอร์เนชันแนล เซอร์เวย์ รีเสิร์ช (International Survey Research) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความคิด (Cognitive Think) หมายถึง ความคิดของบุคลากรเชิงตรรกะเกี่ยวกับการประเมินเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

<sup>47</sup> George J. M. and Jones G. R, **Understanding and Managing:**

**Organizational Behavior**, 2nd ed. (Massachusetts: Addison – Wesley, 1999), 96.

<sup>48</sup> Schaufeli W.B. and A.B. Bakker, "Werk en welbevinden, naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie," [Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology.] **Gedrag en organisatie** 5 (2001): 229-253.

2. ด้านอารมณ์ (Affective Feel) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และ ความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์การ

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Act) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการ คงอยู่ และเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันขององค์การอย่างยาวนาน<sup>49</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามให้แก่องค์การ และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีปัจจัยสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ของงาน และความผูกพันด้านพฤติกรรม

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

บุคานัน (Buchanan) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อ องค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมาย ขององค์การ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกในองค์การ ได้ดีแนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไป ที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคล ต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันในองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในองค์การเป็นเจ้าขององค์การและมี ส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ

3. ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ

5. ความผูกพันในองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> International Survey Research, **Engaged employees drive the bottom line**, accessed Accessed 27 July, 2021, available from <http://www.twrcc.co.za/Engaged%20employees%20drive%20the%20bottom%20line.pdf>.

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg, and Baron) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานจากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข<sup>51</sup>

เอ็งเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า หากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน
2. ปัญหาการขาดงาน
3. ปัญหาการมาทำงานสาย<sup>52</sup>

<sup>50</sup> B. Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly* 19, 4 (December 1974): 533-546.

<sup>51</sup> Greenberg J. and Baron R.A., *Behavior in Organizational*, (New Jersey: A Simon & Schuster, 1977), 193.

<sup>52</sup> Angle H. L. and Perry J. L., "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly* 26, 1 (March 1981): 1-14.

วิทนีย์ และโคเปอร์ (Whitey and Cooper) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การตลอดจนการลาออกจากองค์การไปในที่สุด<sup>53</sup>

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

4. ความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

5. ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีผูกพันต่อองค์การของตน<sup>54</sup>

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีความสำคัญที่แสดงถึงความเต็มใจใน การพยายามกระทำให้ดี ๆ ให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคลในองค์การให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งเชื่อว่าบุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจะทำให้เกิดผลดีและผลเสียได้ กล่าวคือ ในส่วนของผลดี จะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์การ เช่น ได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง ได้ขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นคือ เขาอาจมีโอกาสดี ๆ ในการทำงานอย่างอื่นที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์การปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงาน ความผูกพันจึงเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ

<sup>53</sup> Withey M. J. and William H. Cooper, "Predicting exit, voice, neglect, and loyalty," *Administrative Science Quarterly* 34, 4 (1989): 521-539.

<sup>54</sup> Steers R. M. and Porter L. W., *Motivation and work behavior*, 6th ed. (New York: McGraw-Hill Book Company, 1991), 441-451.

ของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความอยู่ดีกินดีขององค์การ<sup>55</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นการทำให้สมาชิกขององค์การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพัน อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อการทำงานให้แก่องค์การ มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ เชื่อมมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์การ ตลอดจนช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

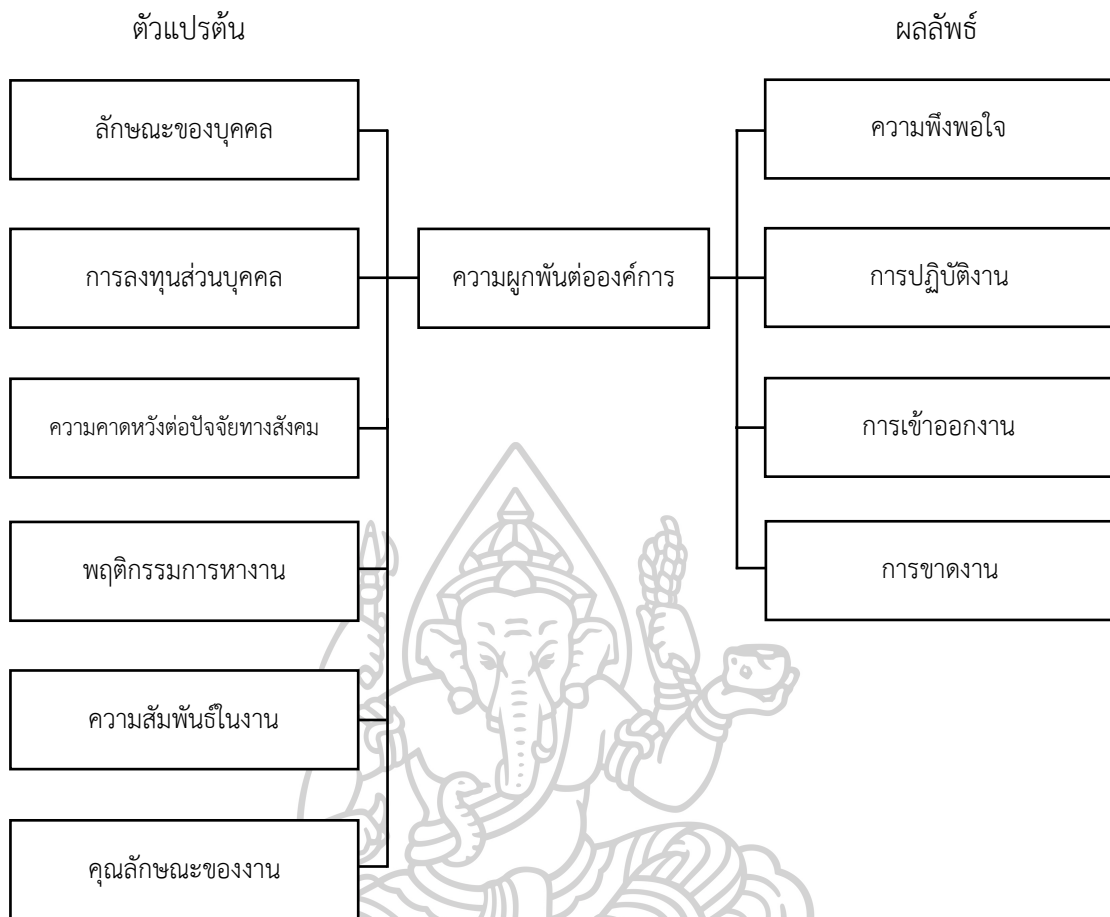
ฮรีบีเนค และอลุตโต (Hrebiniak and Alutto) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน<sup>56</sup>

ฮันท์ ซอนโค และวูด (Hunt Chonko and Wood) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยสร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การโดยได้พัฒนามาจากงาน และสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การสามารถสร้างแบบจำลองได้ ดังแผนภูมิที่ 4

<sup>55</sup> ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, "แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์การ," **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี** 13, 2 (2562): 496.

<sup>56</sup> Hrebiniak L. G. and Alutto J. A., "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment," **Administrative Science Quarterly** 17, 4 (December, 1972): 555-573.



แผนภูมิที่ 4 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของฮันท์ ซอนโค และวูด (Hunt, Chonko and Wood)

ที่มา : S. D. Hunt, Wood V. R., and Chonko L. B., "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing." *Journal of Marketing* 49, 1 (January 1985): 112-126.

จากแผนภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. การลงทุนของตัวบุคคล ระดับความคาดหวังของบุคลากรในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ หรือคาดว่าจะได้จากองค์กรในภายภาคหน้า



3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่บุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์การที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของบุคลากรต่อองค์การใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์การตามลำดับ

4. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการทำงาน จำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน

5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานที่ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน

6. คุณลักษณะของงาน โดยคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน<sup>57</sup>

บารอน (Baron) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงานสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการทำงานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของบุคลากรจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

---

<sup>57</sup> S. D. Hunt, Wood V. R., and Chonko L. B., "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing," *Journal of Marketing* 49, 1 (January 1985): 112-126.

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของบุคลากรจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง<sup>58</sup>

แฟสซี (Fazzi) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ การพัฒนาในส่วนประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ<sup>59</sup>

มาวเดย์ พอร์เตอร์และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

<sup>58</sup> Baron R.A, **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work**, (Boston: Allyn and Bacon, 1986), 165.

<sup>59</sup> R. A. Fazzi, **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment**, (New York: Irwin Professional Pub, 1994), 17-19.

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาวะครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้ เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่า ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนด เวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การและรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และขนาดขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์การ คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้น บุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนธรรมดา

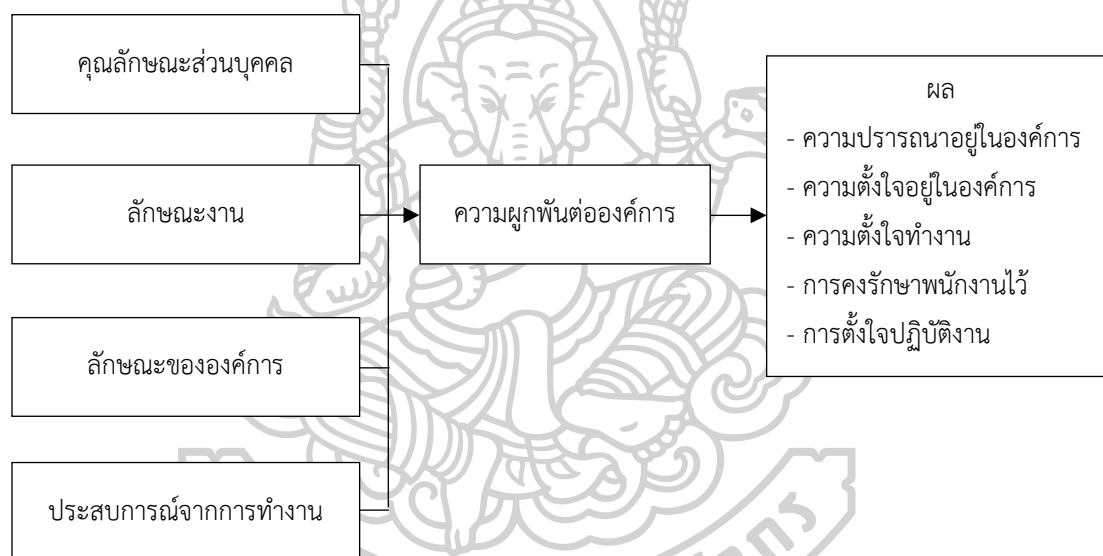
3.3 ขนาดขององค์การ พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์การขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้ออกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้นควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

4.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง<sup>60</sup> โดยสร้างแบบจำลองได้ ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมอวเดย์ พอร์เตอร์และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers)

ที่มา : Lyman W. Porter and Richard M. Steers Richard T. Mowday, Employee–Organization Linkages: **The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**, (New York: Academic Press, 1982), 20

<sup>60</sup> Lyman W. Porter and Richard M. Steers Richard T. Mowday, **Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**, (New York: Academic Press, 1982), 20.



ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา ระดับ เงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน<sup>61</sup>

### ผลของความผูกพันต่อองค์การ

สตีแยร์ส (Steers) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์การทำให้เกิดผลได้ 3 ประการ

1. บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์การจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขา โดยเขาช่วยเหลือและทำให้บรรลุจุดหมายตามที่พวกเขายอมรับ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเชื่อถือในจุดหมายขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันสูงเปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

3. จากคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การ เราคาดได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม โดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการทำเพื่อองค์การบางกรณี ความพยายามดังกล่าว สามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพเยี่ยมยอด<sup>62</sup>

<sup>61</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), 123-139.

<sup>62</sup> R. M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 22, 1 (March 1977): 46-48.



บารอน (Baron) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน และการลาออกน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย<sup>63</sup>

ลูธานส์ (Luthans) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะของการมีอัตราการลาออกของพนักงานต่ำ การมาทำงานสายลดลง อัตราการขาดงานลดลง และผลการปฏิบัติงานดีขึ้น<sup>64</sup>

อนันต์ชัย คงจันทร์ ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรส่งผลให้เกิดพฤติกรรมลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. การขาดงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ
2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย
3. การเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ความสัมพันธ์กับองค์การมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการทำงานใหม่<sup>65</sup>

<sup>63</sup> Baron R.A, **Behavior in organizations: Understanding and Managing the human side of work**, 8th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1986), 165.

<sup>64</sup> Luthans F., **Organizational Behavior**, 6th ed. (Singapore: McGraw-Hill Inc., 1992), 125.

<sup>65</sup> อนันต์ชัย คงจันทร์, “ความผูกพันต่อองค์การ,” **วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์** 9, 34 (2529), 34-41. อ้างถึงใน สุนันท์ ปันทอง, “การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2558), 25.

### แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยอร์ส (Steers) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การไว้ โดยอธิบายแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. เมื่อบุคลากรอยู่ในสถานการณ์ที่เขามีโอกาสจะประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ การปล่อยให้เขาปฏิบัติงานด้วยตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เขาเชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ขององค์การเข้าด้วยกัน แต่ถ้าหากมีคนเข้าไปก้าวก่ายเกี่ยวข้องจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นมาแทน

2. ผู้บริหารจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนว่ามีความห่วงใยต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างแท้จริง บางครั้งผู้บริหารอาจคำนึงถึงอย่างจริงจัง แต่การแสดงออกอย่างไม่เหมาะสมทำให้เกิดความล้มเหลวได้เนื่องจากไม่มีตัวบ่งชี้ให้ชัดเจน

3. ในบางสถานการณ์เป็นการดีที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจหรือความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของเขาเอง

4. ผู้บริหารควรพยายามส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าใจถึงเป้าประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ ต้องอธิบายให้เขาเข้าใจว่าเป้าประสงค์ขององค์การมีความหมายมากน้อยเพียงใด และเขาสามารถสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์นั้นได้อย่างไร พยายามสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง พร้อมทั้งพยายามเชื่อมโยงไปสู่ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าประสงค์ขององค์การ<sup>66</sup>

เมอร์ฟี (Murphy) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ถ้าต้องการให้บุคลากรซื่อสัตย์ต่อองค์การต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันมีแนวทางที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. องค์การต้องพยายามคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะ หรือดูเหมือนว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

2. เงื่อนไขต่าง ๆ ในองค์การจะต้องเป็นไปเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้เกิดขึ้น<sup>67</sup>

<sup>66</sup> R. M. Steers, *Introduction to Organizational Behavior*, (New York: New York HarperCollins, 1991), 580-581.

<sup>67</sup> K. R. Murphy, *Honesty in the Workplace*, (California: Book-Cole Publishing Company, 1993), 209-211.

เดสเลอร์ (Dessler) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมความผูกพันและรักษาบุคลากรขององค์การ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ผู้บริหารจึงควรไว้วางใจ ให้เกียรติ ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค รับฟังข้อร้องเรียน และปัญหาของบุคลากร มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และมีการแจ้งให้ทราบถึงผลการสำรวจนั้น รวมทั้งการแจ้งข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ และจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางภายในองค์การ

3. การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

4. ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นโอกาสและความก้าวหน้าส่วนบุคคลในการทำงาน และระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์การ

5. ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมให้บุคลากรแต่ละกลุ่มเข้าใจความต้องการของบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์การ<sup>68</sup>

สมคิด บางโม ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและรวมตัวกันทำงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น อาจทำได้หลายวิธี หมั่นประชุมหรือปรึกษาหารือกันบ่อย ๆ มีกิจกรรมร่วมกันบางโอกาส เช่น รับประทานอาหาร ท่องเที่ยว เล่นกีฬา มีสัญลักษณ์ของทีม เช่น เครื่องหมาย สี เพลง เป็นต้น

2. ให้ผลประโยชน์อย่างยุติธรรม หรือให้ผลประโยชน์ที่สมาชิกมุ่งหวัง เช่น ทีมงานขายจะได้ค่าคอมมิชชั่นตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดไว้ เป็นต้น

3. ยกย่องหรือเชิดชูเกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี มอบเหรียญหรือประกาศนียบัตรในโอกาสอันสมควร ให้กำลังใจหรือกล่าวคำชมเมื่องานสำเร็จ เป็นต้น

<sup>68</sup> G. Dessler, **Human resource management**, (New Jersey: A Simon & Schuster, 1997), 693-694.

4. การสื่อสารภายในกลุ่มต้องรวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึง มีข้อมูลอะไรที่สมาชิกควรทราบต้องสื่อให้รู้ทั่วกันและตรงกัน

5. เมื่อมีความขัดแย้งภายในทีมงานต้องรีบแก้ไขทันที เช่น ขัดแย้งเรื่องส่วนตัว หากปล่อยให้ความขัดแย้งดำรงอยู่เป็นเวลานานจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เกิดความไม่ไว้วางใจกัน ความร่วมมือกันทำงานจะเสียไป

6. พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่องโดยการประชุมสอนงาน ให้ร่วมงานอบรมสัมมนาตามความต้องการของทีมงานและสมาชิก ส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมขณะทำงาน เป็นต้น

7. ให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนอย่างมีเหตุผล หาข้อสรุปความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันอย่างชาญฉลาด

8. นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน<sup>69</sup>

ปรียกัร มิมะพันธุ ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยกำหนดหลัก 5 ประการในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การ ประกอบด้วย

1. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์การ
2. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอย่างถูกวิธี
3. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การ
4. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์การ
5. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม

ทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ภายใต้ปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์การ โดยปัจจัยแวดล้อมที่ว่านี้สามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับองค์การ (Organizational Level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและ องค์การ นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันภายในองค์การขั้นที่ 1

2. ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้วางใจกันให้กับทีม

3. ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงานให้เป็นเสมือนพาร์ทเนอร์ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป<sup>70</sup>

<sup>69</sup> สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562), 255.

พัณดร ธนกุลบริภัณฑ์ ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความประทับใจครั้งแรกในการพบกับผู้นำหรือหัวหน้างาน ตอนที่เราเข้าบรรจุทำงานใหม่ ๆ มีการพาไปแนะนำหรือไม่ การต้อนรับภายในหน่วยงานเป็นอย่างไร สร้างความประทับใจให้เราหรือไม่ จะเกิดขึ้นทันทีที่เข้ามาทำงาน

2. ความรับผิดชอบ เมื่อเข้าทำงานใหม่ ๆ ได้รับการเอาใจใส่หรือไม่จากหัวหน้างาน มีการอำนวยความสะดวกให้ในเรื่องของการทำงาน ตั้งแต่เริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน มีการสอนงานหรือไม่ เปิดโอกาสให้มีการแก้ตัวหรือไม่ ถ้าเกิดทำงานผิดพลาดในครั้งแรก พูดอย่างกัลยาณมิตร สอนงานอย่างมีหลักปฏิบัติหรือไม่

3. ให้ความสำคัญ ต้องให้ความสำคัญกับงานที่มอบให้ปฏิบัติ งานของเราก็คืองานขององค์กร เมื่อมอบให้เขาปฏิบัติก็ต้องให้ความสำคัญกับงานของเขาที่เขาปฏิบัติ อธิบายถึงความสำคัญของงาน ให้เขาเห็นว่าเขามีความสำคัญมากขนาดไหนต่อองค์กร ทุกคนในองค์กรเปรียบเสมือนเฟืองตัวเล็ก จะทำให้สามารถสร้างรายได้ลดต้นทุนให้แก่องค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ว่าเขามีประโยชน์ต่อองค์กรและเขาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

4. มีโอกาสพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เมื่อเข้าทำงานแล้วใครก็ตามที่เข้าไปทำงานแล้วมองไม่เห็นอนาคต ย่อมจะไม่เกิดความผูกพันแน่นอน แต่ถ้าเขามองเห็นถึงความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีเงินเดือนที่สูงขึ้น ก็จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและก็เป็นการทำนายต่องานที่ได้รับ

5. การสื่อสาร ถือเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะเมื่อเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว ต้องให้เขารู้ทุกเรื่อง ถ้าองค์กรขาดการสื่อสารหรือสื่อสารกันไม่ดี ความวินาศหรือความไม่เจริญก้าวหน้าขององค์กรก็จะเกิดขึ้นตามมา เพราะถ้าสื่อสารกันไม่ดีก่อให้เกิดการไม่เข้าใจกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดและก็ให้เกิดปัญหาตามมาได้

6. การให้รางวัล ถือเป็นเทคนิคการสร้างความผูกพัน ถ้าทำดีต้องได้รางวัลอย่างน้อย ๆ ก็คำชมเชย ใคร ๆ ก็ชอบคำชมเชย แต่เมื่อทำไม่ดีก็ต้องมีการว่ากล่าวตักเตือนและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง

<sup>70</sup> ปรียกร มิมะพันธุ์, 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร, เข้าถึงเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.sbdc.co.th/knowledge/article/107/5>.



7. ความผูกพัน ถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงาน หากคนมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่ต้องการจะได้มากกว่างานก็คือ หัวใจของคนทำงาน เพราะเขาจะทุ่มเทอุทิศเวลาเพื่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เขาจะมุ่งมาที่งานแล้วก็สร้างความเจริญให้กับธุรกิจหรืองาน<sup>71</sup>

### ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

#### สภาพทั่วไป

โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ตั้งอยู่ที่ 85 หมู่ 5 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6

โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เดิมมีชื่อว่า โรงเรียนสตรีปทุมธานี โดยมี นางสาวอรุณพิศลยบุตร เป็นครูใหญ่ แต่เดิมโรงเรียนนี้ตั้งอยู่ฝั่งเดียวกับจังหวัดปทุมธานีคืออยู่ ณ ที่ทำการเทศบาลเมืองปทุมธานีปัจจุบัน เป็นอาคารเรือนไม้ชั้นเดียว มีบริเวณแคบมากไม่มีรั้วรอบขอบชิด ไม่มีทางขยายโรงเรียนได้และอยู่ใกล้กับสถานีตำรวจภูธรมาก เป็นการไม่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นสถานศึกษา นายวิโรจน์ กมลพันธ์ ศึกษาธิการจังหวัดจึงดำริที่จะให้สร้างโรงเรียนขึ้นใหม่ ณ บริเวณที่ดินธรณีสงฆ์ของวัดโบสถ์เชียงราก ซึ่งอยู่ตรงข้ามตัวจังหวัด แต่ยังไม่ทันจะดำเนินงาน นายวิโรจน์ กมลพันธ์ก็ย้ายไปเสียก่อน ขุนศึกษาการพิศิษฐ์มาดำรงตำแหน่งแทน จึงได้ดำเนินการต่อไป โดยความร่วมมือของพระครูบรรพตธรรมกิจเจ้าอาวาสวัดโบสถ์เชียงราก หลวงนรกิจกำจร ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี และชาวบ้านได้พร้อมใจกันให้ใช้ที่ดินสงฆ์วัดโบสถ์เชียงราก มีเนื้อที่ประมาณ 6 ไร่ 3 งาน 25 ตารางวา ให้เป็นสถานที่สำหรับสร้างโรงเรียนนี้ เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2478 โดยมีได้คิดค่าเช่าแต่ประการใด

ขณะเดียวกันนี้จังหวัดก็ได้ขออนุญาตก่อสร้างไปยังสมุหเทศาภิบาล ได้ลงมือก่อสร้างในปี พ.ศ. 2478 ตัวโรงเรียนที่สร้างขึ้นใหม่เป็นอาคาร 2 ชั้น 10 ห้องเรียน กว้าง 16 เมตร ยาว 28 เมตร มีมุข 2 มุข มีระเบียงเชื่อมตรงกลาง สร้างเสร็จเรียบร้อยในปี พ.ศ. 2480 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 9,031 บาท และได้ขนานนามว่า โรงเรียนสตรีปทุมธานี “คณะราษฎรบำรุง 3” มีพระองค์เจ้าเฉลิมพลทิฆัมพร ทรงเป็นประธานในพิธีเปิดอาคารเรียน

<sup>71</sup> ทัดดร ธนกุลบริภัณฑ์, ความผูกพันของสมาชิกกับองค์กร, เข้าถึงเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-60/page1-3-60.html>.



แต่เดิมโรงเรียนจัดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อมาจำนวนนักเรียนมากขึ้นประกอบกับได้ขยายชั้นเรียนจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทำให้สถานที่เดิมคับแคบไม่พอเรียนจึงได้ยุบชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 และเปิดสอนมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ขึ้นแทน

ต่อมาเมื่อเริ่มใช้แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2503 จึงยุบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 1-3 และในปี พ.ศ. 2506 ได้เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญแผนกศิลปกรรมนักเรียนทั้งชายและหญิง และเปิดสอนแผนกวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในปี พ.ศ. 2518

ปัจจุบันในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเปิดสอน แผนการเรียนเรียนทั่วไป แผนการเรียน English Program และแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดแผนการเรียนรู้อันเน้นความต้องการของผู้เรียน ได้แก่ แผนการเรียนที่เน้นวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น และภาษาเกาหลี สังคมศึกษา คอมพิวเตอร์ และศิลปะ

### ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

สภาพชุมชนรอบโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีมีลักษณะเป็นชุมชนเมือง บริเวณโรงเรียนตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา และอยู่ใกล้กับสถานที่ต่าง ๆ เช่น วัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจ) วัดหงส์ ปทุมवास วัดโสภาราม วัดมะขาม วัดศาลเจ้า วัดบางกะดี วัดบางคูทิศ วัดบางโพธิ์ใน โรงเรียนวัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจวิทยา) โรงเรียนวัดมะขาม (ศรีวิทยาคาร) โรงเรียนบางโพธิ์เหนือ โรงเรียนวัดหงส์ ปทุมมาวาส โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี โรงเรียนปทุมวิไล โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมธานี มหาวิทยาลัยปทุมธานี ตลาดสดเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่ว่าการอำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี สภากาชาดไทยจังหวัดปทุมธานี สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 (ปทุมธานี) ศาลากลางจังหวัดปทุมธานี (หลังเก่า) ศาลจังหวัดปทุมธานี (หลังเก่า) เรือนแพขาว ศาลหลักเมืองจังหวัดปทุมธานี ศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ศาลจังหวัดปทุมธานี โรงพยาบาลปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี เป็นต้น อาชีพหลักของผู้คนในชุมชนประกอบอาชีพทำนา ทำสวน รับจ้าง ค้าขาย และพนักงานโรงงาน ผู้คนในชุมชนส่วนหนึ่งอพยพมาตั้งถิ่นฐานจากต่างจังหวัดเพื่อประกอบอาชีพ ทำให้มีลักษณะวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่หลากหลายของคนกลุ่มต่าง ๆ ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน 46,977.74 บาท จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นของจังหวัดปทุมธานีได้รับอิทธิพลมาจากชาวไทยเชื้อสายมอญ ซึ่งตั้งรกรากอยู่ในพื้นที่ที่ตั้งตั้งแต่สมัยอยุธยาและมีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน ดังปรากฏหลักฐานการตั้งเมืองสามโคกที่เริ่มขยายตัวเป็นชุมชนเมืองริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาตะวันออก ตั้งแต่บริเวณวัดสองพี่น้องถึงวัดป่าจี่ในปัจจุบันในรัชสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ การอพยพเข้ามาในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช สมัยของสมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีที่ทรงโปรดเกล้าให้ครอบครัวมอญไปตั้งถิ่นฐานที่เมืองสามโคก โดยให้พระยารามัญวงศ์ เป็นหัวหน้าดูแลครอบครัวทั่วไป และในสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยทรงเสด็จประพาสเมืองสามโคกโดยทางชลมารค เพื่อทรงเยี่ยมเยียนชาวรามัญที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่พระองค์ทรงประทับ ณ พลับพลาริมแม่น้ำเจ้าพระยาตรงกับเมืองสามโคก ทรงรับดอกบัวจากพสกนิกรซึ่งนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายอยู่เป็นเนืองนิตย์ จึงพระราชทานนามเมืองสามโคกให้เป็นสิริมงคลใหม่ว่า "ประทุมธานี"

วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชาวมอญได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์ โดยมีการเผยแพร่จนเกิดเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน สะท้อนผ่านวิถีชีวิตของผู้คนในลักษณะต่าง ๆ ทั้งการละเล่น ความเชื่อ ประเพณี การแต่งกาย อาหารการกิน เช่น ประเพณีเปิงสงกรานต์ การรำพาข้าวสาร ตักบาตร พระร้อย จุดลูกหนู การละเล่นสะบ้า การทำข้าวแช่ การทำสไบมอญ หางหงส์ ธงตะขาบ เป็นต้น

จุดเด่นที่เป็นโอกาสของโรงเรียน คือ โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเมืองของจังหวัดปทุมธานี โดยเป็นอดีตโรงเรียนสตรีประจำจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักเรียนที่ดีและมีคุณภาพสู่สังคม ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดการศึกษาและพัฒนาการคุณภาพของโรงเรียนโดยความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ประกอบการและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ชมรมครูเก่าโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตลอดจน องค์การศาสนาศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

จุดด้อยที่เป็นอุปสรรคของโรงเรียน คือ โรงเรียนมีสถานที่คับแคบ โดยมีเนื้อที่ประมาณ 9 ไร่ ในขณะที่มีนักเรียนจำนวน 2,534 คน ทำให้ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการอาคารสถานที่ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้บริการของนักเรียนและบุคลากร ตลอดจนความไว้วางใจต่อความปลอดภัยในการคมนาคมทางน้ำ เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาและมีทางคมนาคมทางบกที่เป็นซอยห่างจากถนนสายหลัก ทำให้ผู้ประกอบการกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและสวัสดิภาพของนักเรียน

## วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

“คุณธรรมจริยธรรมงดงาม เลิศล้ำวิชาการ สืบสานวิถีพอเพียง เคียงคู่สู่มาตรฐานสากล”

คุณธรรมจริยธรรมงดงาม หมายถึง นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและหลักศาสนาที่นับถือ

เลิศล้ำวิชาการ หมายถึง ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของโรงเรียนสูงกว่าระดับชาติ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับภูมิภาค

สืบสานวิถีพอเพียง หมายถึง ดำรงชีวิตโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เคียงคู่สู่มาตรฐานสากล หมายถึง นักเรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก คือ เป็นเลิศด้านวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และรู้เท่าทันเทคโนโลยี

บุคลากร มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ “KANARAT Model”

## พันธกิจ

1. พัฒนาและส่งเสริมนักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะอาชีพ และทักษะทางภาษาอย่างน้อยสองภาษา
2. พัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการคิด การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การแก้ปัญหา และการผลิตผลงาน นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. ส่งเสริมนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน
4. ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะชีวิต มีความภูมิใจในความเป็นไทย และท้องถิ่น มีศักยภาพเป็นพลโลก
5. ส่งเสริมนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ
6. โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานสากลที่เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาคุณภาพชีวิต
7. พัฒนาโรงเรียนให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ KANARAT Model
8. ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

## เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะด้านเทคโนโลยี มีทักษะอาชีพ และมีทักษะทางภาษาอย่างน้อยสองภาษา
2. นักเรียนมีการพัฒนาความสามารถในการคิด การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การแก้ปัญหา และการผลิตผลงานนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. นักเรียนมีโอกาสด้านการศึกษาที่เท่าเทียมกัน
4. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะชีวิต มีความภูมิใจในความเป็นไทย และต้องถิ่น มีศักยภาพเป็นพลโลก
5. นักเรียนมีพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ
6. โรงเรียนมีหลักสูตรตามมาตรฐานสากลที่เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ KANARAT Model
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

## กลยุทธ์หลัก

1. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะตามศตวรรษที่ 21 อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
  - 1.1 นักเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะด้านเทคโนโลยี มีทักษะอาชีพและมีทักษะทางภาษาอย่างน้อยสองภาษา
  - 1.2 นักเรียนมีการพัฒนาความสามารถในการคิด การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การแก้ปัญหา และการผลิตผลงาน นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
  - 1.3 นักเรียนมีโอกาสด้านการศึกษาที่เท่าเทียมกัน
2. ส่งเสริมคุณลักษณะผู้เรียนด้านการเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
  - 2.1 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะชีวิต มีความภูมิใจในความเป็นไทย และต้องถิ่น มีศักยภาพเป็นพลโลก
  - 2.2 นักเรียนมีพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ

3. โรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งสู่มาตรฐานสากล

3.1 โรงเรียนมีหลักสูตรตามมาตรฐานสากลที่เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. โรงเรียนใช้การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพ KANARAT Model

4.1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ KANARAT Model

5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ<sup>72</sup>



<sup>72</sup> โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) ปีการศึกษา 2563," 23 เมษายน 2563. 1-10.

ข้อมูลบุคลากร<sup>73</sup>

## ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตำแหน่งและวิทยฐานะ	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	1	-	1
รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	-	2	2
รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการ	-	2	2
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	2	18	20
ครู วิทยฐานะชำนาญการ	5	21	26
ครู	14	33	47
ครูผู้ช่วย	1	11	12
พนักงานราชการ	2	-	2
ครูอัตราจ้าง	1	2	3
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>89</b>	<b>115</b>

ที่มา : สำนักงานบริหารการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย, ข้อมูลบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ, เข้าถึงเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://sesa.obec.go.th/user/index.php>.

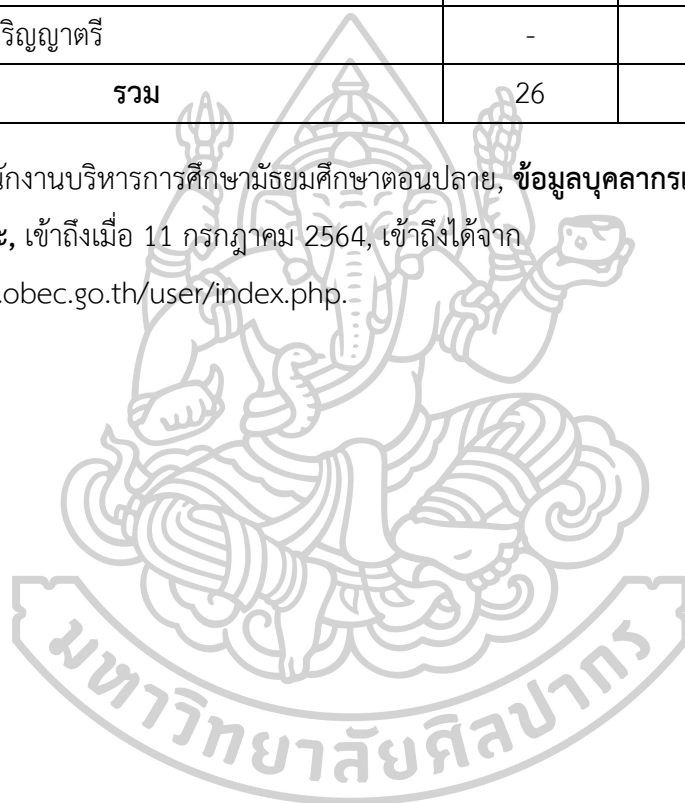
<sup>73</sup> สำนักงานบริหารการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย, ข้อมูลบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ, เข้าถึงเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://sesa.obec.go.th/user/index.php>.



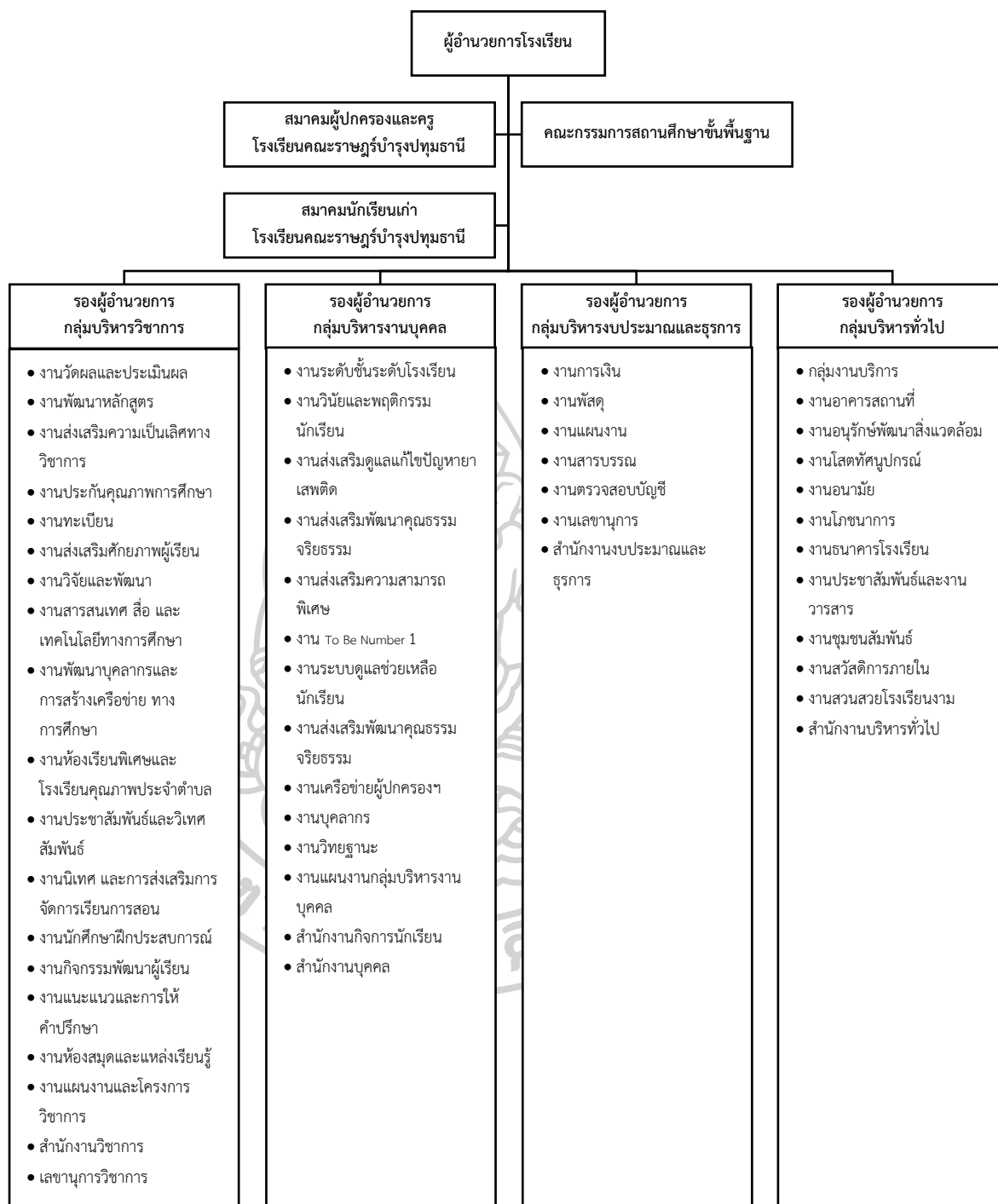
ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
ระดับปริญญาเอก	-	1	1
ระดับปริญญาโท	8	29	37
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	1	1
ระดับปริญญาตรี	18	58	73
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-
<b>รวม</b>	26	87	115

ที่มา : สำนักงานบริหารการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย, ข้อมูลบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา  
และวิทยฐานะ, เข้าถึงเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก  
<https://sesa.obec.go.th/user/index.php>.



## โครงสร้างการบริหารงาน



### แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

ที่มา : โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, "แผนพัฒนาการจัดการศึกษา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ระยะปานกลาง 4 ปี (พ.ศ. 2564-2566)," 14 ธันวาคม 2563.

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สกุลรักษ์ ลำเภาพันธ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยจัดเป็นเป็นกลุ่มจำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าสายชั้น จำนวน 17 คน 2) ครูปฏิบัติการสอน 76 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษา 10 คน รวมทั้งสิ้น 103 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตรเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลัก พบว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน<sup>74</sup>

อัญชญา คำสอด ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ผลการศึกษา

<sup>74</sup> สกุลรักษ์ ลำเภาพันธ์, "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร" (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 79-80.

พบว่า 1. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามภูมิฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>75</sup>

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา จำนวน 150 คน โดยมี 5 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาคาร จำนวน 37 คน โรงเรียนนิวิฐราชภัฏรอุปลัสมถ์ จำนวน 17 คน โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม

<sup>75</sup> อัญชญา คำสอด, "ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 56-58.

จำนวน 15 คน โรงเรียนท่ามะกาปุณณาสีวิทยา จำนวน 11 คน และโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $X = 4.16$ ,  $S.D. = 0.49$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $X = 4.21$ ,  $S.D. = 0.661$ ) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $X = 4.23$ ,  $S.D. = 0.601$ ) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $X = 4.04$ ,  $S.D. = 0.562$ )<sup>76</sup>

เพ็ญญา วงศ์นิติกร ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 362 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี และได้เสนอแนวทางการให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ควรให้บุคลากรมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และควรให้บุคลากรได้มีโอกาสกำหนดวิธีการทำงาน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ด้วยตนเอง และสามารถใช้อภิปรายของตนเองในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบ วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นได้ตามลักษณะการปฏิบัติงานจริง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหน่วยงานที่เหนือกว่า ทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระ บุคลากรจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อชี้แจงผลการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางป้องกันและวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงนโยบายที่มา รวมถึงเหตุผลที่กำหนดนโยบายต่างๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ควรมีการประชุมบุคลากรทั้งหมดภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง โดยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นร่วมกันหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากร นับว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการให้เกียรติ มอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การยอมรับว่าบุคลากรทุกคนมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกที่องค์กรเป็น

<sup>76</sup> โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 64-65.

เสมือนรางวัลที่ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีส่วนร่วมที่ทำประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การได้ มีความรู้สึกเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือจากองค์การซึ่งทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตลอดไป และควรอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับการทำงานที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์การให้ปัจจัยสนับสนุนเพียงพอในการปฏิบัติงานช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับบุคลากรเท่าที่จะทำได้ และให้ความสนใจดูแลบุคลากรที่เกษียณอายุแล้ว จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี บุคลากรมีความรู้สึกกว่าองค์กรยังดูแลเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งเป็นการจูงใจให้บุคลากรคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นบุคลากร นับว่าเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร<sup>77</sup>

จิรภา อินจันทร์สุข ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ซึ่งเสนอรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การประกอบด้วย 8 กิจกรรม/โครงการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรโดยบุคลากรภายในองค์กร 3) การสร้างสัญลักษณ์ขององค์กรในรูปแบบเดียวกัน 4) การบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน 5) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของบุคลากร 6) การสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของเด็กทุกคนโดยเท่าเทียมกัน 7) การเยี่ยมบ้านนักเรียนและมีระบบติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียนและ 8) บุคลากรพยายามสร้างโครงการเป็นของตนเอง ด้านความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานประกอบด้วย 8 กิจกรรม/โครงการคือ 1) การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน ชัดเจน ตามภาระหน้าที่และสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละคน 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและส่งเสริมครูให้ได้วิทยฐานะ 3) การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ 4) การสร้างบรรยากาศในการพบปะให้เป็นกันเอง 5) การได้รับมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล 6) การมีระบบดูแลช่วยเหลือให้กับครู 7) การมีระบบการประเมินที่ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ และ 8) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับครู และด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การประกอบด้วย 6 กิจกรรม/โครงการ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การยกย่องและชื่นชมผู้ตั้งใจปฏิบัติงาน 3) การสร้างความตระหนักและรักองค์การ 4) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมโดยพิจารณา

<sup>77</sup> เพ็ญญา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสูรธรรม. "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต," วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 12, 3 (2559): 97-110.



จากศักยภาพและคุณวุฒิ 5) การมีระบบหลักประกันในการปฏิบัติงานและความคุ้มครองครู และ 6) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรส่งผลงานต่าง ๆ เข้าประกวดแข่งขัน<sup>78</sup>

ทรงสมร โตสะ ได้ทำการวิจัย เรื่อง สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 597 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 306 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ ด้านการยอมรับในองค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ<sup>79</sup>

ทศพร ทานะมัย ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี และโรงเรียนพานทอง ซึ่งมีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,039 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ระดับความสำคัญสูง ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระดับความสำคัญสูง ความผูกพันต่อองค์การของครู

<sup>78</sup> จิรภา อินจันทร์สุข, "รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7," **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์** 11, 1 (มกราคม-เมษายน 2560): 22-32.

<sup>79</sup> ทรงสมร โตสะ, "สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี " **วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)** 9, 18 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560): 60-71.

โรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ระดับความสำคัญสูง<sup>80</sup>

สุชาพร ประเสริฐชาติ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน ขนาดกลาง 72 คน ขนาดใหญ่ 243 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรตามลำดับ และให้แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ผู้บริหารควรชี้แจง เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน ตลอดจนค่านิยมของโรงเรียนให้ครู ทุกคนได้รับทราบโดยพร้อมเพรียงกัน ทั้งตอนเริ่มทำงาน และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต่อไป ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อครู จะต้องมีการชี้แจง ทำความเข้าใจให้ครูรับทราบ และเข้าใจความสำคัญจำเป็น เพื่อไม่ให้ครูเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อข้องใจในการทำงาน ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัว และปฏิบัติงานส่วนรวม และผู้บริหารควรสร้างความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครู และระหว่างครูกับเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูเกิดความรักต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ให้ทำไม่ลาออกหรือย้ายโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจของครู เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ที่ยาวนานขึ้น สร้างความสุขในการทำงาน เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่จนนำมาซึ่งผลสำเร็จของการทำงาน เกิดความภูมิใจ และแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป<sup>81</sup>

<sup>80</sup> ทศพร ทานะมัย, "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี," วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 155.

<sup>81</sup> สุชาพร ประเสริฐชาติ, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 84-85.

เรื่องอุไร โตประภากร ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 297 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผล ดังนี้ 1. ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีความภาคภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้อยู่ในระดับปานกลาง 2. ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความภูมิใจและยินดีที่จะกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านคือครูคนหนึ่งของโรงเรียนนี้ จะทำงานกับโรงเรียนนี้จนเกษียณอายุ และคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการที่ท่านอุทิศตนให้กับงาน อยู่ในระดับปานกลาง<sup>82</sup>

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 346 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ และเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ควรมีการจัดทำคู่มือการทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่ให้ครูได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูว่าเมื่อทำงานร่วมกับโรงเรียนแล้วจะมีความก้าวหน้า

<sup>82</sup> เรื่องอุไร โตประภากร, "ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 101-102.

ยิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงาน ให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนและมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อครู เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น ควรมีการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ให้ชัดเจนเหมาะสม<sup>83</sup>

ดวงกมล อนุเอกจิตร ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 40 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย 1. ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ จำนวน 2 คน 2. หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 2 คน 3. ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเสนอแนวทางการผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นธรรม เสมอภาค และโปร่งใส ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนควรจัดให้มีระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะของครูแต่ละคน รวมถึงเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีสวัสดิการแก่ครูเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพ ค่าการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินทดแทน สินเชื่อเงินกู้เพื่อสวัสดิการ (เงินทุนเลี้ยงชีพ) และการส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับครู นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับปกติ โดยสร้างระบบ การยกย่องและให้รางวัลแก่ครูดี ครูที่มีผลงานและความก้าวหน้า รวมทั้งครูที่มีอายุงานนานทุกคน เพื่อจะทำให้ครู มีขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดการรักษาและคงไว้ซึ่งครูที่ดีในโรงเรียนของตน และเป็นตัวอย่างแก่ครูคนอื่น และมุ่งการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และธรรมชาติของครูแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารควรรู้จักครูเป็นรายบุคคล และทราบความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะทุกคนมีความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน และการส่งเสริมนั้นควรสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับในอนาคต นอกจากนี้ควรมี

<sup>83</sup> ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์, "แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2562), 122.

การมอบหมายงานที่ทำให้ครูรับรู้ว่ามีคุณค่า เพราะ ถ้างานที่ครูทำทำให้ครูรู้สึกว่าจะต้องใช้ความคิด การตัดสินใจ หรือไม่มีคุณค่าเพียงพอจะทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ครูอาจหยุดการพัฒนาตนเองได้ ในทางกลับกันถ้าครูได้รับงานที่ท้าทาย มีความริเริ่ม สร้างสรรค์จะทำให้ครูกระตือรือร้น ได้พัฒนา ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ หรือการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างเพื่อนครูในการช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหาจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นได้ เกิดแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมและความผูกพันในงานในที่สุด ตลอดจนการ ที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การประเมินผลงานซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าเป็น เจ้าของงาน เกิดความชัดเจนในการทำงาน เกิดความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และพร้อมที่จะยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขงานให้สำเร็จ<sup>84</sup>

อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 292 คน ศึกษาแนวทางส่งเสริมความ ผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มเป้าหมาย มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็น เจ้าของ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยัง พบว่า ครู อยากมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์การ มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจในการทำงาน ร่วมกัน<sup>85</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

บุคานัน (Buchanan) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการ ภาครัฐกิจและรัฐบาล พบว่ากระบวนการขัดเกลาเข้าสู่อาชีพผู้จัดการ สิ่งที่ทำให้ผู้จัดการเกิดความ ผูกพันต่อองค์การ คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ในลักษณะของการสนับสนุนและการช่วยเหลือของเพื่อน

<sup>84</sup> ดวงกมล อนุเอกจิตร, "การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม," วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562): 533-564.

<sup>85</sup> อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ, "ความผูกพันต่อองค์การของครูใน สถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี," วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 9, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์) 2564): 176.



ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง โอกาส ความก้าวหน้า ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร<sup>86</sup>

พอร์เตอร์และพาร์สัน (Porter and Parson) ได้ทำการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่กับกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจงานซึ่งใช้เป็นสิ่งที่ทำนายการเปลี่ยนงาน<sup>87</sup>

สตีแยร์ส (Steers) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และเมื่อศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร<sup>88</sup>

เอ็งเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความมุ่งมั่นขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่ได้รับการศึกษาระดับสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง และในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ได้รับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำเช่นกัน และเสนอว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย<sup>89</sup>

<sup>86</sup> B. Buchanan, "Government Manager, Business Executive, and Organization Commitment," *Public Administrative Review* 34, 4 (1974): 340.

<sup>87</sup> L. W. Porter, Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V., "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," *Journal of Applied Psychology* 59, 5 (1974): 603-609.

<sup>88</sup> J. M. Pennings and R. M. Steers, "Organizational Effectiveness: A Behavioral View," *Administrative Science Quarterly* 22 (1977): 538.

<sup>89</sup> Angle H. L. and Perry J. L., "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly* 26, 1 (March 1981): 1-14.



กลิสสันและดูริก (Glisson and Durick) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในการให้บริการบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากมีทางเลือกจำกัด และไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากเชื่อว่ามีความรู้สามารถหางานทำให้สามารถใหม่ได้ง่าย<sup>90</sup>

## สรุป

การวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี โดยการค้นคว้าเอกสาร ตำรา และเว็บไซต์ และงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลของความผูกพันต่อองค์การ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ได้แก่ สภาพทั่วไป ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม วิสัยทัศน์ของโรงเรียน พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลักโครงสร้างการบริหารงาน และข้อมูลบุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกที่ดี เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ยอมรับแนวการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากรขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ แสดงออกถึงความมุ่งมั่น พยายาม อุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ บรรารณาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความผูกพันด้านทัศนคติ ที่มุ่งให้เกิดความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์การ ความผูกพันด้านพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

---

<sup>90</sup> M Glisson C. and Durick, "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," *Administrative Science Quarterly* 33, 1 (1988): 61-81.

ไม่ยอมไปจากองค์กรถ้าไม่ประสบปัญหายุ่งยากร้ายแรง โดยมีปัจจัยด้านความชำนาญ ความอาวุโส และความตั้งใจที่จะผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผสมผสานบุคลากรกับองค์กร และเชื่อมโยงความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันเพิ่มความอิสระในการทำงานขององค์กร มีความสุขกับงาน มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ช่วยเสริมสร้างและเป็นเครื่องชี้ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ในลักษณะต่าง ๆ อาทิ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจ หรือความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าใจเป้าหมายและจุดมุ่งหมายขององค์กร การมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ การส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะ ๆ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พนักงานรู้สึกว่าเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร เพื่อให้สมาชิกเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรและทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลตามที่ตั้งไว้



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี และเพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 86 คน โดยผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามขั้นตอนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยกำหนด จึงกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย** เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการศึกษาจากเอกสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย และนำผลจากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัยเพื่อนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ และดำเนินการขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย** เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนา ทดสอบเครื่องมือ และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัตินำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในหน่วยงาน และส่งแบบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปให้กลุ่มประชากร และนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

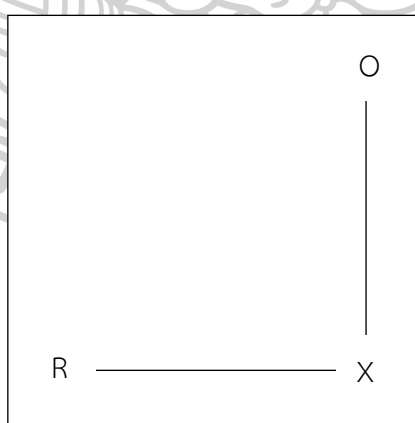
**ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย** เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัยนำเสนอ คณะกรรมการผู้ควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระเสนอแนะ และจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดแผนแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (The One Shot, Non-Experimental Case Study) ซึ่งแสดงเป็นแผนแบบ (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ
- R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา
  - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
  - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

## ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน ทั้งนี้ ไม่นับรวมผู้วิจัย จำนวน 1 คน และผู้บริหาร จำนวน 5 คน เนื่องจากใช้เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี และผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

## กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>91</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทกลุ่มประชากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการครู	104	81
พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู	2	2
ครูอัตราจ้าง	3	3
รวม	109	86

<sup>91</sup> R. V. and Morgan Krejcie, D. W., "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement* 30, 3 (September 1, 1970): 607-610.

## ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำงษ์ปทุมธานี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และข้าราชการครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่โรงเรียนคณะราชภัฏรำงษ์ปทุมธานีเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของมาเวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ประกอบด้วย

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์การไปปฏิบัติ มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกและทำงานให้กับองค์การ มีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกับองค์การ พร้อมให้ความร่วมมือเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

2.2 ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความทุ่มเท เสียสละ และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและค่านิยม รวมทั้งภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาให้องค์การมีคุณภาพ

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ทุ่มเท เสียสละเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การแห่งนี้ มีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแห่งนี้ให้ต่อไปเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและค่านิยม



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

**1. แบบสอบถาม (Questionnaire)** จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำร่งปฐมธานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ให้เลือก (Force Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่ได้มาจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale)<sup>92</sup> โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำร่งปฐมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีความหมาย ดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

<sup>92</sup> Rensis Likert, *The Human Organization*, (New York: McGraw-Hill, 1963), 74.

**2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)** โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์จำนวน 3 ข้อ ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) เพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี และมีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และข้าราชการครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณีเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดั่งขั้นตอนต่อไปนี้

#### 1. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยและปรับปรุงภายใต้คำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพทางด้านเนื้อหา ด้านภาษา และโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมนั้น โดยผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนโรงเรียนธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนประชากรและบริบทใกล้เคียงกัน โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>93</sup> โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.976

## 2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยมาสร้างและปรับปรุงภายใต้คำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด และกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล คือ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่โรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานีเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไปจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และข้าราชการครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ซึ่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี ขอความร่วมมือให้กลุ่มประชากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานีเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

---

<sup>93</sup> L. J. Cronbach, *Essential of psychological Testing*, 3rd ed. (New York Herper & Row Publishers, 1978), 161.

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้บุคลากรของโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยดำเนินการ ดังนี้

#### การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณผลทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป
3. ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จัดทำเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

#### การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และข้าราชการครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณีเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S. D.$ ) ผู้วิจัยถือว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงใด แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับนั้น โดยมีการนำค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ได้มาวิเคราะห์กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)<sup>94</sup> มีรายละเอียด ดังนี้

<sup>94</sup> J. W. Best, *Research in Education*, 4th ed. (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1981), 182.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00-1.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับบุคลากรเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี

### สรุป

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี และเพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 86 คน โดยผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) และการสัมภาษณ์บุคลากร จำนวน 5 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำรุงเทพมหานคร และเพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราชภัฏรำรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 86 คน โดยผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และการสัมภาษณ์บุคลากร จำนวน 5 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำรุงเทพมหานคร**

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำรุงเทพมหานคร**

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 86 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังตารางที่ 7



ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
- ชาย	19	22.09
- หญิง	67	77.91
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
- ไม่เกิน 30 ปี	29	33.72
- 31-40 ปี	33	38.37
- 41-50 ปี	12	13.95
- 51 ปีขึ้นไป	12	13.95
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
<b>3. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
- ปริญญาตรี	63	73.26
- ปริญญาโท	22	25.58
- ปริญญาเอก	1	1.16
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
<b>4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน</b>		
- ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	16	18.60
- ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	16	18.60
- ครู ไม่มีวิทยฐานะ	40	46.51
- ครูผู้ช่วย	10	11.63
- พนักงานราชการ ตำแหน่งครู	1	1.16
- ครูอัตราจ้าง	3	3.49
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
- ไม่เกิน 5 ปี	38	44.19
- 6-10 ปี	22	25.58
- 11-15 ปี	10	11.63
- 16-20 ปี	4	4.65
- 21-25 ปีขึ้นไป	0	0.00
- 26 ปีขึ้นไป	12	13.95
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 77.91 และ เพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.09 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 38.37 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 33.72 และอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันเป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 73.26 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครู ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.51 รองลงมาคือ ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ และครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ มีจำนวนเท่ากันเป็นจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 รองลงมาคือ ครูผู้ช่วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 รองลงมาคือ ครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.49 และพนักงานราชการ ตำแหน่งครู จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 ตามลำดับ และด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.19 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 รองลงมาคือ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 และ 16-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ประกอบด้วย

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณีของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 86 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 8

### ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี

(n=86)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี	$\bar{x}$	$S.D.$	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	4.40	0.51	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อ องค์การ	4.48	0.49	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็น สมาชิกภาพขององค์การ	4.34	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ,  $S.D. = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีผลการวิเคราะห์ในอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 4.34-4.48 โดยสามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความสัมพันธ์สูงสุด ( $\bar{x} = 4.48$ ,  $S.D. = 0.49$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $\bar{x} = 4.40$ ,  $S.D. = 0.51$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $\bar{x} = 4.34$ ,  $S.D. = 0.65$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $S.D. = 0.49-0.65$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เพื่อตอบข้อความคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณีเป็นรายข้อ จำนวน 44 ข้อ โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S. D.$ ) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

(n=86)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี	$\bar{x}$	$S. D.$	ระดับ
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ</b>			
1. โรงเรียนมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.41	0.60	มาก
2. มีการนำเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติตามแผนที่กำหนด	4.36	0.61	มาก
3. รู้สึกมั่นคงในอนาคตการทำงานกับโรงเรียนนี้	4.41	0.68	มาก
4. มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียน	4.63	0.55	มากที่สุด
5. รู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน	4.53	0.63	มากที่สุด
6. มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.53	0.59	มากที่สุด
7. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงเรียนในเชิงลบ ท่านจะรีบชี้แจงหรือแก้ปัญหาทันที	4.49	0.63	มาก
8. เป้าหมายการดำเนินงานของท่านและโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน	4.30	0.72	มาก
9. ยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ	4.56	0.64	มากที่สุด
10. ความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน	4.14	0.86	มาก

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง  
ปทุมธานี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	ระดับ
11. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้และความสามารถ	4.31	0.76	มาก
12. การแบ่งโครงสร้างงานและหน้าที่ของโรงเรียนใน ส่วนต่าง ๆ มีความเหมาะสม	4.16	0.73	มาก
13. โรงเรียนมีวัฒนธรรมภายในองค์การที่พึ่งพาและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	4.31	0.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียน  
คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ  
องค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ , *S. D.* = 0.51) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ  
พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการ  
วิเคราะห์ตามค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็น  
บุคลากรของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.63$ , *S. D.* = 0.55) รองลงมาคือ ยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองาน  
อื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.56$ , *S. D.* = 0.64) รองลงมาคือ มีความภูมิใจที่มีส่วน  
ร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.53$ , *S. D.* = 0.59) และรู้สึกเชื่อมั่นและ  
เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.53$ , *S. D.* = 0.63) ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กร  
ในระดับมาก มีจำนวน 9 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) จากมาก  
ไปหาน้อย ได้แก่ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงเรียนในเชิงลบ ท่านจะรีบชี้แจงหรือแก้ปัญหานั้นที่  
( $\bar{x} = 4.49$ , *S. D.* = 0.63) รองลงมาคือ โรงเรียนมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่  
ชัดเจนและเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.41$ , *S. D.* = 0.60) รองลงมาคือ รู้สึกมั่นคงในอนาคตการทำงานกับ  
โรงเรียนนี้ ( $\bar{x} = 4.41$ , *S. D.* = 0.68) รองลงมาคือ มีการนำเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนไป  
ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.36$ , *S. D.* = 0.61) รองลงมาคือ โรงเรียนมีวัฒนธรรมภายในองค์การ  
ที่พึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\bar{x} = 4.31$ , *S. D.* = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายงาน  
ตรงกับความรู้และความสามารถ ( $\bar{x} = 4.31$ , *S. D.* = 0.76) รองลงมาคือ เป้าหมายการดำเนินงาน  
ของท่านและโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน ( $\bar{x} = 4.30$ , *S. D.* = 0.72) รองลงมาคือ การแบ่ง

โครงสร้างงานและหน้าที่ของโรงเรียนในส่วนต่าง ๆ มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.73$ ) และ ลำดับสุดท้ายคือ ความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน ( $\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.86$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $S.D. = 0.55-0.86$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

(n=86)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ</b>			
1. ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.64	0.55	มากที่สุด
2. มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานทั้งในเวลาและนอกเวลางาน	4.53	0.68	มากที่สุด
3. เต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	4.53	0.61	มากที่สุด
4. มีความสุขเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	4.52	0.59	มากที่สุด
5. งานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาดีขึ้น	4.51	0.59	มากที่สุด
6. รู้สึกเต็มใจและพึงพอใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน	4.53	0.61	มากที่สุด
7. เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ท้อถอย	4.49	0.61	มาก
8. ท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาทำงานและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงานเสมอ	4.49	0.66	มาก
9. รู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน	4.26	0.75	มาก
10. ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ	4.38	0.81	มาก



ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	ระดับ
11. พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.51	0.55	มากที่สุด
12. เต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนได้รับมอบหมาย	4.41	0.71	มาก
13. รู้สึกสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นไปและทิศทางของโรงเรียน	4.40	0.66	มาก
14. ปฏิบัติงานโดยคำนึงผลประโยชน์ของโรงเรียนก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว	4.50	0.65	มากที่สุด
15. ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพของโรงเรียนออกสู่สังคม	4.56	0.57	มากที่สุด
16. รู้สึกว่าทุกคนในโรงเรียนตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.41	0.64	มาก
รวม	4.48	0.49	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ , *S. D.* = 0.49) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.64$ , *S. D.* = 0.55) รองลงมาคือ ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพของโรงเรียนออกสู่สังคม ( $\bar{x} = 4.56$ , *S. D.* = 0.57) รองลงมาคือ เต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.53$ , *S. D.* = 0.61) และรู้สึกเต็มใจและพึงพอใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.53$ , *S. D.* = 0.61) รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานทั้งในเวลาและนอกเวลา ( $\bar{x} = 4.53$ , *S. D.* = 0.68) รองลงมาคือ มีความสุขเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ( $\bar{x} = 4.52$ , *S. D.* = 0.59) รองลงมาคือ พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ

ที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.55$ ) รองลงมาคือ งานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.59$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงผลประโยชน์ของโรงเรียนก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.65$ ) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีจำนวน 7 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $X$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ทอดทิ้ง ( $\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.61$ ) รองลงมาคือ ท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาทำงานและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.66$ ) รองลงมาคือ รู้สึกว่าทุกคนในโรงเรียนตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.64$ ) รองลงมาคือ เต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.71$ ) รองลงมาคือ รู้สึกสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นไปและทิศทางของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.66$ ) รองลงมาคือ ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ ( $\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.81$ ) และลำดับสุดท้ายคือ รู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.75$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $S.D. = 0.55-0.81$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(n=86)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>			
1. รู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.58	0.56	มากที่สุด
2. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนนี้นานเท่าที่จะสามารถทำได้	4.52	0.78	มากที่สุด
3. เชื่อว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด	4.20	0.87	มาก
4. แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า ท่านก็จะเลือกทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป	4.14	0.96	มาก
5. รู้สึกมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำในโรงเรียน	4.24	0.84	มาก
6. ตั้งใจและมุ่งมั่นในการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน	4.42	0.68	มาก

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง  
ปทุมธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	ระดับ
7. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า จากโรงเรียน	4.30	0.77	มาก
8. ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบ งบประมาณที่เป็นธรรม	4.44	0.70	มาก
9. โรงเรียนทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของ องค์การ	4.30	0.86	มาก
10. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและดูแลบุคลากรในโรงเรียน อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	4.36	0.80	มาก
11. ผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับของทุก คนในโรงเรียน	4.30	0.72	มาก
12. รู้สึกขอบคุณและชื่นชมสิ่งที่โรงเรียนได้มอบให้กับท่าน อยู่เสมอ	4.41	0.79	มาก
13. รู้สึกสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนแห่งนี้ อยู่เสมอ	4.42	0.69	มาก
14. รู้สึกว่าปัญหาของโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของ ตัวท่านเองด้วย	4.26	0.91	มาก
15. แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานและ การปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ท่านก็ยังรู้สึกพอใจที่จะทำงาน อยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ต่อไป	4.21	0.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียน  
คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพของ  
องค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.34$ , *S. D.* = 0.65) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ  
พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการ

วิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ( $\bar{x} = 4.58, S.D. = 0.56$ ) รองลงมาคือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนนี้นานเท่าที่จะสามารถทำได้ ( $\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.78$ ) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากมีจำนวน 7 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับความปรารถนาดีจากผู้บริหารและคณาจารย์ของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.44, S.D. = 0.70$ ) รองลงมาคือ ตั้งใจและมุ่งมั่นในการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.42, S.D. = 0.68$ ) รองลงมาคือ รู้สึกสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนแห่งนี้อยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.42, S.D. = 0.69$ ) รองลงมาคือ รู้สึกขอบคุณและชื่นชมสิ่งที่โรงเรียนได้มอบให้กับท่านอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.41, S.D. = 0.79$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและดูแลบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ( $\bar{x} = 4.36, S.D. = 0.80$ ) รองลงมาคือ ผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.72$ ) รองลงมาคือ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าจากโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.77$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ( $\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.86$ ) รองลงมาคือ รู้สึกว่าปัญหาของโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของตัวเองด้วย ( $\bar{x} = 4.26, S.D. = 0.91$ ) รองลงมาคือ รู้สึกมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำในโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.24, S.D. = 0.84$ ) รองลงมาคือ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานและการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ท่านก็ยังรู้สึกพอใจที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ต่อไป ( $\bar{x} = 4.21, S.D. = 0.88$ ) รองลงมาคือ เชื่อว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ( $\bar{x} = 4.20, S.D. = 0.87$ ) และลำดับสุดท้ายคือ แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า ท่านก็จะเลือกทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป ( $\bar{x} = 4.14, S.D. = 0.96$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $S.D. = 0.56-0.96$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏบรังษปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏบรังษปทุมธานี ของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และข้าราชการครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่โรงเรียนคณะราชภัฏบรังษปทุมธานีเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถ

วิเคราะห์แนวทางทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานีได้ 11 วิธีการ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมี การกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์การ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร
3. การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเรียนรู้ และซึมซับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
5. การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์การ และการทำงานเพื่อส่วนรวม
6. การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและ ความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานใน ส่วนต่าง ๆ
7. การกำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบและติดตามผลการ ดำเนินงานของงานต่าง ๆ ในองค์การ
8. ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันภายในองค์การ และรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรในองค์การ
9. เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง กันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
10. การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
11. การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี และเพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 86 คน โดยผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และการสัมภาษณ์บุคลากร จำนวน 5 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยเมื่อพิจารณาทางด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียน รองลงมาคือ ยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ และ มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่



เป้าหมายการดำเนินงานของท่านและโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน รองลงมาคือ การแบ่งโครงสร้างงานและหน้าที่ของโรงเรียนในส่วนต่าง ๆ มีความเหมาะสม และลำดับสุดท้ายคือ ความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) มากที่สุด 4 ลำดับแรก ได้แก่ ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพของโรงเรียนออกสู่สังคม และลำดับสุดท้ายคือ เต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และรู้สึกเต็มใจและพึงพอใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน และน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ รู้สึกสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นไปและทิศทางของโรงเรียน รองลงมาคือ ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ และลำดับสุดท้ายคือ รู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) มากที่สุด 4 ลำดับแรก ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ รองลงมาคือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนนี้นานเท่าที่จะสามารถทำได้ และลำดับสุดท้ายคือ ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบงบประมาณที่เป็นธรรม และน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานและการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ท่านก็ยังรู้สึกพอใจที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ต่อไป รองลงมาคือ เชื่อว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า ท่านก็จะเลือกทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี มี 11 วิธีการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3) การสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้และซึมซับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 5) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7) การกำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ ในองค์กร 8) ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการ

อยู่ร่วมกันภายในองค์การ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ 9) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10) การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 11) การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

### การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณีมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การในลักษณะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีการสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องชมเชยแก่บุคลากร การส่งเสริมหรือให้สวัสดิการที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การส่งเสริมค่านิยมของบุคลากรในองค์การที่มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์การในโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรมรับน้องใหม่ วันรวมน้ำใจ ปิดกล่องขอลด รวมทั้งการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและเห็นความก้าวหน้าของตนจะได้รับในองค์การแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของมิลเลอร์ (Miller) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นภาวะที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอันเนื่องมาจากความสนใจและความปรารถนาของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เช่นเดียวกับแนวคิดของบาลินและสปาร์โรว์ (Balain and Sparrow) ที่เสนอว่า ปัจจัยสร้างความผูกพัน ได้แก่ งานที่มีคุณค่าและท้าทาย ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้ารางวัลและความชื่นชม ความยุติธรรม และผลการดำเนินงานที่ส่งผลดีต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลรักษ์ ลำภาพันธ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระยา

มณฑลราชศรีพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสุชาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมฐานนี้เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมฐานมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการแบ่งโครงสร้างงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเพื่อ สามัคคีต่อกัน รวมทั้ง กำหนดภาระงานให้กับบุคลากรสอดคล้องกับความสามารถและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล และมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกภูมิใจในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ปกป้องและรักษาชื่อเสียงขององค์กร รวมทั้ง เต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของบุคานัน (Buchanan) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และมีส่วนร่วมช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของมอว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers) ที่เสนอว่า การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะ

ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของทรวงสมร โตสะ ที่ทำการศึกษา เรื่อง สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการยอมรับในองค์กร อยู่ในระดับสูง และสกุรักษ์ ลำภาพันธ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร โดยมีผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมธานี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมธานีใช้ความรู้และความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จด้วยความพยายาม มุ่งมั่น และตั้งใจ รวมทั้งเต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน โดยคำนึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว และร่วมกันผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของบารอน (Baron) ที่เสนอว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกในการเพิ่มกำลังความพยายาม โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตน สอดคล้องกับแนวคิดของชอยฟีลและแบกเกอร์ (Schaufel and Bakker) ที่เสนอองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร โดยความผูกพันทุ่มเทของบุคลากรจะเกิดขึ้นเมื่อมีระดับความกระตือรือร้นสูง มีความปรารถนาที่จะทุ่มเทแรงกายในการทำงานแม้ว่างานนั้นยากแค่ไหนก็ตาม รู้สึกมีส่วนร่วมกับงานเสมอ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและทำทนายกับงานอยู่เสมอ และมีความมุ่งมั่นกับงานอย่างมาก ขณะทำงานจะรู้สึกว่าเวลาผ่านไป และรู้สึกว่าไม่อยากจะละทิ้งจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron) ที่เสนอว่า บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ และสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร สอดคล้องกับ



งานวิจัยของโสมย์สิริ มุลทองทิพย์ ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา โดยมีผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับมาก และเรื่องอุไร โดประภากร ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยมีผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณีมีความรู้สึกภูมิใจในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ต่อไป เนื่องจากองค์กรแห่งนี้มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ตลอดจนมีสังคมของสมาชิกในองค์การที่มีความรักและความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกียรติซึ่งกันและ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีวิสัยทัศน์แตกต่างกันสามารถแสดงศักยภาพได้ตามโอกาสที่เหมาะสม และได้รับการสนับสนุนสวัสดิการจากผู้บริหารอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของบาลินและสแปร์โรว์ (Balain and Sparrow) ที่เสนอว่า ปัจจัยสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ ได้แก่ งานที่มีคุณค่าและท้าทาย ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า รางวัลและความชื่นชม ความยุติธรรม และผลการดำเนินงานที่ส่งผลดีต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของจอร์จและโจนส์ (George and Jones) ที่เสนอว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และรู้สึกดีต่อองค์การ จะยินดีที่จะอยู่กับองค์การ ผูกมัดกับองค์การ และตั้งใจจะทำสิ่งที่ดีให้กับองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของประไพศรีธรรมวิริยะวงศ์ ที่เสนอว่า บุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron) ที่เสนอว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข และสอดคล้องกับแนวคิดของมาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers) ที่เสนอว่างานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การและรู้สึกผูกพันกับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร ทานะมัย ได้ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี โดยมีผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี 7 โรงเรียน ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก และอัญญา คำสอด ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เมื่อพิจารณาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่แน่นอนและรับทราบร่วมกัน เพื่อให้การกำกับติดตาม และการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรโดยปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อจูงใจให้บุคลากรเหล่านี้ทุ่มเทและตั้งใจทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามหรือพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร บุคลากรเห็นประโยชน์จากการทำงานเพื่อส่วนรวมที่ส่งผลต่อความสำเร็จส่วนบุคคล และส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพของผู้เรียน และความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและสังคมที่มีคุณภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรมีการสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้ซึมซับค่านิยม และเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เห็นคุณค่าและความสำคัญของการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมทั้ง การลงไปพร้อมปฏิบัติหรือมีบทบาทในการกำกับติดตามและวางแผนในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารร่วมกับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและเห็นภาพของเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และให้การยอมรับฝ่ายบริหารที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การสนับสนุนที่เป็นประโยชน์และทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลากเจริญ ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ที่เสนอว่า โรงเรียนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครู มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของ นอกจากนั้นยังพบว่า ครูอยากมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าในการงานร่วมกัน สอดคล้อง



กับงานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่เสนอว่า ควรมีการจัดทำคู่มือการทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลให้แก่ครูได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูว่าเมื่อทำงานร่วมกับโรงเรียนแล้ว จะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ และมีการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันให้ชัดเจนเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่เสนอว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อครู จะต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูรับทราบ และเข้าใจความสำคัญจำเป็น เพื่อไม่ให้ครูเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อข้องใจในการทำงาน

2.2 ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการทำงานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อทั้งองค์กรและส่วนบุคคล ผ่านการให้การยอมรับ หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การชื่นชม ยกย่อง การประกาศเกียรติคุณ การให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ หรืออื่น ๆ ที่ช่วยให้การดำเนินงานสะดวกสบาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรพิจารณาการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับภาระงาน โดยอาจพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้ง ฝ่ายบริหารต้องกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน งานที่มีขอบข่ายหรือภาระงานมากควรมีบุคลากรที่เป็นสมาชิกในกลุ่มงานจำนวนมาก เพื่อให้การดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการะงานที่แต่ละคนได้รับ ได้รับ ความสนใจและใส่ใจจากฝ่ายบริหาร ซึ่งพยายามเข้ามาช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้งานเหล่านี้สามารถดำเนินไปได้ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรมีการติดตามโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการควบคุมดูแลผ่านรองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารวิชาการ งบประมาณและธุรการ บริหารทั่วไป และงานบุคคล ตลอดจนหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกถึงความใกล้ชิดและความเอาใจใส่ของฝ่ายบริหารที่ส่งต่อตามลำดับสายงานมาสู่ผู้ปฏิบัติ และการรับทราบสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติไปสู่ฝ่ายบริหาร

โดยกำหนดให้บุคลากรในฝ่ายงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ฝ่ายบริหารรับทราบในภาพรวม และมีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อให้เห็นกระบวนการ หรือการดำเนินงานที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่เสนอว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัว และปฏิบัติงาน ส่วนรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา วงศ์นิติกกร ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วย การให้เกียรติ มอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การยอมรับว่าบุคลากรทุกคน มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์การด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าองค์กร เป็นเสมือนรางวัลที่ได้รับผลตอบแทนคุณค่าที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วน หนึ่งขององค์การมีส่วนร่วมที่ทำประโยชน์ให้กับองค์การ

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ควรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน เป็นองค์การที่บุคลากรมีความช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อ และมีความกลมกลืนมิตรระหว่างกันเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง หรือปัญหาในองค์การ รวมทั้ง การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรในองค์การในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้ในการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การ ได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัด กิจกรรมทัศนศึกษา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร ในองค์การได้มีโอกาสทำความรู้จัก เรียนรู้ และปรับพฤติกรรมให้เข้ากับองค์การ ตลอดจนส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสื่อสาร ขอความร่วมมือ ความช่วยเหลือ หรือการ สนับสนุนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้บุคลากรใน องค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีผ่านการให้สวัสดิการต่าง ๆ การให้การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและรอบด้าน การยกย่อง หรือชื่นชมบุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จ หรือได้รับรางวัลต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส การสร้างหลักประกันความมั่นคงอาชีพ รวมทั้ง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทุกคนมีค่านิยมร่วมกันในการทุ่มเทและปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมเป็น สำคัญ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การรู้สึกถึงความเอาใจใส่ของฝ่ายบริหารในการดูแลและพยายาม รักษาบุคลากรในองค์การ รวมทั้ง การให้สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งศิษย์ เก่า และองค์กรประเภทต่าง ๆ อาทิ สมาคมผู้ประกอบการและครู ชมรมครูเก่า ตลอดจนองค์การส่วน ท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทั้งความรู้ สวัสดิการ และ

ด้านอื่น ๆ ส่งผลให้บุคลากรในองค์การได้รับความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อมในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่เสนอว่า ควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนและมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อครู เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อนุเอกจิตร ที่ทำการศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ที่เสนอว่า โรงเรียนควรจัดให้มีระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะของครูแต่ละคน รวมถึงเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีสวัสดิการแก่ครูเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพ ค่าการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินทดแทน สิ้นเชื่อ เงินกู้เพื่อสวัสดิการ (เงินทุนเลี้ยงชีพ) และการส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับครู นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับปกติ โดยสร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่ครูดี ครูที่มีผลงานและความก้าวหน้า รวมทั้งครูที่มีอายุงานนานทุกคน เพื่อจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดการรักษาและคงไว้ซึ่งครูที่ดีในโรงเรียนของตน และเป็นตัวอย่างแก่ครูคนอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่เสนอว่า ควรสร้างความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครู และระหว่างครูกับเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูเกิดความรักต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ไม่ลาออกหรือย้ายโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจของครู เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ที่ยาวนานขึ้น สร้างความสุขในการทำงาน เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่ จนนำมาซึ่งผลสำเร็จของการทำงาน เกิดความภูมิใจ และแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับจิรภา อินจันทร์สุข ที่ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ซึ่งเสนอรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การประกอบด้วย 8 กิจกรรม/โครงการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การโดยบุคลากรภายในองค์การ 3) การสร้างสัญลักษณ์ขององค์การในรูปแบบเดียวกัน 4) การบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน 5) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของบุคลากร 6) การสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของเด็กทุกคนโดยเท่าเทียมกัน 7) การเยี่ยมบ้านนักเรียนและมีระบบติดตาม

ดูแลช่วยเหลือนักเรียนและ 8) บุคลากรพยายามสร้างโครงการเป็นของตนเอง ด้านความพยายาม  
 ทุ่มเทการปฏิบัติงานประกอบด้วย 8 กิจกรรม/โครงการคือ 1) การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน  
 ชัดเจน ตามภาระหน้าที่และสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละคน 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าใน  
 วิชาชีพและส่งเสริมครูให้ได้วิทยฐานะ 3) การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ 4) การสร้างบรรยากาศ  
 ในการพบปะให้เป็นกันเอง 5) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล 6) การมีระบบดูแลช่วยเหลือ  
 ให้กับครู 7) การมีระบบการประเมินที่ชัดเจนโปร่งใสและตรวจสอบได้ และ 8) การจัดสวัสดิการ  
 เพิ่มเติมให้กับครู และด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การประกอบด้วย 6 กิจกรรม/  
 โครงการ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การยกย่องและชื่นชมผู้ตั้งใจปฏิบัติงาน 3) การสร้าง  
 ความตระหนักและรักองค์การ 4) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจาก  
 ศักยภาพและคุณวุฒิ 5) การมีระบบหลักประกันในการปฏิบัติงานและความคุ้มครองครู และ  
 6) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรส่งผลงานต่าง ๆ เข้าประกวดแข่งขัน

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี  
 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏ  
 รำไพพรรณี ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี  
 ปทุมธานีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี  
 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลข  
 คณิตต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน ผู้บริหารควรสื่อสารหรือสร้าง  
 ความเข้าใจกับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เห็นแนวทาง หรือเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ และความเชื่อมโยง  
 ของงานที่ทำที่ส่งผลต่อส่วนร่วมและส่วนบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญ  
 ของงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ รู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่กับฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่ในองค์การทั้งการปฏิบัติโดยตรง เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การให้การสนับสนุนต่างๆ รวมทั้งการมอบหมายผ่านรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของงานส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ขั้นตอน ระยะเวลา และผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินการ

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า ท่านก็จะเลือกทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การรู้สึกพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การต่อไปด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล การให้สวัสดิการเพื่อสนับสนุนทั้งชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า และวิจัยเพื่อพัฒนาต่อยอดในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

จิรภา อินจันทร์สุข. "รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7." **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์** 11, no. 1 (มกราคม-เมษายน 2560).

เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะ**. เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://61.19.238.50/journal/data/8-1/8-1-23.pdf>.

โชติ บดีรัฐ. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

ดวงกมล อนุเอกจิตร. "การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, no. 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562).

ทรงสมร โตสะ. "สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี". **วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)** 9, no. 18 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560).

ทศพร ทานะมัย. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี." **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี** 10, no. 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561).

ทัศนธร ธนกุลบริภัณฑ์. **ความผูกพันของสมาชิกกับองค์กร**. เข้าถึงเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <https://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-60/page1-3-60.html>.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. "แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**, 2562.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. "แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร." **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี** 13, no. 2 (2562).

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และกฤติกา ลิ้มลาวัลย์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์**. เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2564. เข้าถึงได้จาก [https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive\\_journal/oct\\_dec\\_11/pdf/aw026.pdf](https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_11/pdf/aw026.pdf).



- ปรีयर มิฆะพันธุ์. 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร. เข้าถึงเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <https://www.sbdco.th/knowledge/article/107/5>.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.
- เพ็ญญา วงศ์นิติกร และอมร ถุงสุวรรณ. "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต." **วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต** 12, no. 3 (2559): 98-99.
- รัตน์สินี รื่นนุสาน. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." **An Online Journal of Education** 13, no. 4 (2018): 375.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. **Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร.** กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554.
- เรืองอุไร โตประภากร. "ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2." **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.**
- โรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี. รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) ปีการศึกษา 2563. (23 เมษายน 2563).
- . รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี. (1 ตุลาคม 2564).
- . รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี. (1 ตุลาคม 2563).
- . รายงานสถิติการขาด/ลา และการมาสายของบุคลากร โรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี. (1 ตุลาคม 2562).
- . สถิติการย้าย และการลาออกของบุคลากรบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี. (24 มิถุนายน 2564).
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. **กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- วนิดา วัฒนธรรม. **ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคณะราชภัฏบรังพุมธานี. สัมภาษณ์, 11 ตุลาคม 2564.**
- สกลุรักษ์ ลำเภาพันธ์. "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร." **การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.**
- สมคิด บางโม. **องค์กรและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานเลขาธิการของ  
คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
เลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ, 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559.
- สำนักงานบริหารการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย. **ข้อมูลบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษาและวิทย  
ฐานะ**. เข้าถึงเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564. เข้าถึงได้จาก  
<https://sesa.obec.go.th/user/index.php>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.  
2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,  
2559.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน  
กราฟฟิค, 2560.
- สุภาพร ประเสริฐชาติ. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.
- สุนันท์ ปิ่นทอง. "การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน  
เอกชนในจังหวัดพิจิตร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,  
2558.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภ  
ท่ามะกา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- องศาเหนือ [นามแฝง]. **ครูขาดแคลนส่วนหนึ่งของคุณภาพ และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา**. เข้าถึง  
เมื่อ 14 มกราคม 2564. เข้าถึงได้จาก <https://thecitizen.plus/node/33449>.
- อภิสรร์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ. "ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน  
จังหวัดสระบุรี." **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 9, no. 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์) 2564).
- อัญชญา คำสอด. "ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
บูรพา, 2559.

### ภาษาต่างประเทศ

- Angle H. L. and Perry J. L. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness." **Administrative Science Quarterly** 26, no. 1 (March 1981).
- Best, J. W. **Research in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1981.
- Blau, G.J. and Boal, K.B. "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism." **The Academy of Management Review** 12, no. 2 (April 1987).
- Buchanan, B. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." **Administrative Science Quarterly** 19, no. 4 (December 1974).
- . "Government Manager, Business Executive, and Organization Commitment." **Public Administrative Review** 34, no. 4 (1974).
- C., O'Reilly. "Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations." **California Management Review** 31, no. 4 (July 1989).
- Cronbach, L. J. **Essential of Psychological Testing**. 3rd ed. New York Herper & Row Publishers, 1978.
- Dessler, G. **Human Resource Management**. New Jersey: A Simon & Schuster, 1997.
- Fazzi, R. A. **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment**. New York: Irwin Professional Pub, 1994.
- Fred C.Lunenburg. and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012.
- George J. M. and Jones G. R. **Understanding and Managing: Organizational Behavior**. 2nd ed. Massachusetts: Addison – Wesley, 1999.
- Glisson C. and Durick, M. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations." **Administrative Science Quarterly** 33, no. 1 (1988).
- Greenberg J. and Baron R.A. **Behavior in Organizational**. New Jersey: A Simon & Schuster, 1977.
- . **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side**

- of Work**. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2003.
- Hrebiniak L. G. and Alutto J. A. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly** 17, no. 4 (December, 1972).
- Hunt, S. D., Wood V. R., and Chonko L. B. "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing." **Journal of Marketing** 49, no. 1 (January 1985).
- International Survey Research, **Engaged Employees Drive the Bottom Line**, accessed Accessed 27 July, 2021, available from <http://www.twrcc.co.za/Engaged%20employees%20drive%20the%20bottom%20line.pdf>.
- J. M. Pennings and R. M. Steers. "Organizational Effectiveness: A Behavioral View." **Administrative Science Quarterly** 22 (1977).
- Kanter, R. M. "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." **American Sociological Review** 33, no. 4 (1968).
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30, no. 3 (September 1, 1970).
- Likert, Rensis. **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill, 1963.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations." **Journal of Applied Psychology** 75, no. 7 (1990).
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." **Human Resources Management Review** 1, no. 1 (1991).
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L. "Commitment in the Workplace: Toward a General Model." **Human Resource Management Review** 11, no. 3 (2001).
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. "The Measurement of Organizational Commitment." **Journal of Vocational Behavior** 14, no. 2 (1979).
- Murphy, K. R. **Honesty in the Workplace**. California: Book-Cole Publishing Company, 1993.
- 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, no. 1 (March 1990).

O'Reilly C.A. and Chatman J.A. "Organizational Commitment and Psychological

Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on

Prosocial Behavior." **Journal of Applied Psychology** 71, no. 3 (1986).

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. "Organizational Commitment,

Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians." **Journal of**

**Applied Psychology** 59, no. 5 (1974).

R.A, Baron. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human**

**Side of Work.** 8th ed. Boston: Allyn and Bacon, 1986.

Robbins S.P., Odendaal A. and Roodt G. (eds). **Organizational Behavior: Global and**

**Southern African Perspectives.** Cape Town: Pearson Education South Africa,

2003.

Schappe, S. P. "The Influence of Job Satisfaction, Organization Commitment, and

Famines Perceptions or Organizational Citizenship Behavior." **Journal of Applied**

**Psychology** 132, no. 3 (1988).

Schaufeli W.B. and A.B. Bakker. "Werk En Welbevinden, Naar Een Positieve Benadering in

De Arbeids-En Gezondheidspsychologie." **Gedrag en organisatie** 5 (2001).

Sheldon, M. E. "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment

to the Organization." **Administrative Science Quarterly** 16, no. 2 (1971).

Steers, R. M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment."

**Administrative Science Quarterly** 22, no. 1 (March 1977).

———. **Introduction to Organizational Behavior.** New York: New York HarperCollins,

1991.

Steers R. M. and Porter L. W. **Motivation and Work Behavior.** 6th ed. New York:

McGraw-Hill Book Company, 1991.

Withey M. J. and William H. Cooper. "Predicting Exit, Voice, Neglect, and Loyalty."

**Administrative Science Quarterly** 34, no. 4 (1989).



ภาคผนวก







ที่ อว 8612.2/742

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชนิตา คงสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายอภิสิทธิ์ เครือสา รหัสนักศึกษา 620620051 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏร้งป่ารุงปทุมธานี” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

**ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ประเมินค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัย**

1. ดร.ชนิดา คงสำราญ

วุฒิการศึกษา                      ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ตำแหน่ง                              ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวไผ่วิทยาคม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2. นางชาลินี เจริญฉาย

วุฒิการศึกษา                      ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี  
ตำแหน่ง                              ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนวัดหวายเหนียว “ปัญฺสีริวิทยา”  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. นางสาวจิรนาช อึ้งเสถียรพินิจ

วุฒิการศึกษา                      ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนภาษาไทย)  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ตำแหน่ง                              ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



ภาคผนวก ข  
ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตารางที่ 12 ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ</b>							
1	โรงเรียนมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
2	มีการนำเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติตามแผนที่กำหนด	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
3	รู้สึกมั่นคงในอนาคตการทำงานกับโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
4	มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียน	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้
5	รู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
6	มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
7	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงเรียนในเชิงลบ ท่านจะรีบชี้แจงหรือแก้ปัญหาทันที	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
8	เป้าหมายการดำเนินงานของท่านและโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
9	ยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
10	ความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ 12 ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
11	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้อและความสามารถ	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้
12	การแบ่งโครงสร้างงานและหน้าที่ของโรงเรียนในส่วนต่าง ๆ มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีวัฒนธรรมภายในองค์การที่พึงพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
<b>ความเต็มใจที่ทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ</b>							
14	ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
15	มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานทั้งในเวลาและนอกเวลา	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
16	เต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
17	มีความสุขเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	+1	+1	0	2/3	0.67	ใช้ได้
18	งานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาดีขึ้น	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
19	รู้สึกเต็มใจและพึงพอใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
20	เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ท้อถอย	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้



ตารางที่ 12 ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
21	ท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาทำงานและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงานเสมอ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
22	รู้สึกว่หน้าที่ที่ตนได้รับเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน	+1	+1	0	2/3	0.67	ใช้ได้
23	ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
24	พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
25	เต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
26	รู้สึกสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นไปและทิศทางการของโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
27	ปฏิบัติงานโดยคำนึงผลประโยชน์ของโรงเรียนก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้
28	ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพของโรงเรียนออกสู่สังคม	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
29	รู้สึกว่าทุกคนในโรงเรียนตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้
30	รู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
31	มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนนี้นานเท่าที่จะสามารถทำได้	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ 12 ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
32	เชื่อว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุด	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้
33	แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า ท่านก็จะเลือกทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
34	รู้สึกมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำในโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
35	ตั้งใจและมุ่งมั่นในการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
36	ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าจากโรงเรียน	+1	+1	0	2/3	0.67	ใช้ได้
37	ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบงบประมาณที่เป็นธรรม	+1	+1	0	2/3	0.67	ใช้ได้
38	โรงเรียนทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและดูแลบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	+1	+1	0	2/3	0.67	ใช้ได้
40	ผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
41	รู้สึกขอบคุณและชื่นชมสิ่งที่โรงเรียนได้มอบให้กับท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้
42	รู้สึกสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนแห่งนี้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3/3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 12 ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
43	รู้สึกว่าการแก้ปัญหาของโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้
44	แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานและการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้งท่านก็ยังรู้สึกพอใจที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ต่อไป	+1	0	+1	2/3	0.67	ใช้ได้





ภาคผนวก ค  
หนังสือขอตกลงเครื่องมือ



ที่ อว 8612.2/ 775

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ

ด้วย นายอภิสิทธิ์ เครือสาร รหัสนักศึกษา 620620051 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ง  
การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม  
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	179.5667	712.185	.681	.976
a2	179.5333	724.533	.499	.976
a3	179.4667	702.809	.712	.976
a4	179.2000	709.545	.741	.975
a5	179.0667	700.823	.865	.975
a6	179.0667	708.202	.821	.975
a7	179.1000	714.714	.637	.976
a8	179.5333	707.361	.766	.975
a9	178.9333	712.064	.760	.975
a10	179.5333	701.223	.744	.975

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a11	179.9667	702.861	.585	.976
a12	179.7667	701.495	.676	.976
a13	179.5667	696.392	.735	.976
b1	178.9000	717.128	.729	.976
b2	178.9333	717.099	.729	.976
b3	178.9667	714.309	.752	.976
b4	178.9333	710.133	.726	.976
b5	179.1000	708.507	.820	.975
b6	179.0000	714.276	.811	.975
b7	179.1667	714.144	.746	.976
b8	179.1000	715.403	.656	.976
b9	179.3667	711.482	.585	.976
b10	179.0333	713.964	.720	.976
b11	179.0667	717.030	.692	.976
b12	179.1667	712.144	.750	.975
b13	179.2333	713.289	.667	.976
b14	179.0000	719.448	.667	.976
b15	179.1000	713.128	.673	.976
b16	179.4000	719.834	.579	.976
c1	179.0000	715.103	.733	.976
c2	179.2000	711.062	.647	.976
c3	179.2667	712.064	.672	.976
c4	179.4667	708.533	.651	.976
c5	179.3000	704.769	.744	.975
c6	179.1667	709.799	.764	.975
c7	179.2333	707.082	.770	.975
c8	179.5333	711.016	.630	.976
c9	179.3667	709.137	.653	.976
c10	179.7000	709.666	.517	.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c11	179.3667	714.723	.687	.976
c12	179.4000	715.834	.678	.976
c13	179.1000	715.679	.649	.976
c14	179.4000	707.352	.761	.975
c15	179.3667	712.654	.698	.976







ที่ อว 8606 (นศ) 15911

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์  
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

28 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมธานี

ด้วย นายอภิสิทธิ์ เจริญสา รหัสประจำตัว 620620051 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการการค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
" ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมธานี " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล  
จากครู ในโรงเรียนของท่าน จำนวน 86 คน เพื่อประกอบการดำเนินการการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ  
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( อาจารย์ ดร.อชิภมาส มากจ้อย )

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  
นครปฐม โทร.034-218790







## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาของท่าน ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

2. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ผลและนำเสนอโดยภาพรวม เพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายอภิสิทธิ์ เครือสา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ
  - ไม่เกิน 30 ปี  31-40 ปี
  - 41-50 ปี  51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี
  - ปริญญาโท  ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
  - ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ  ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ
  - ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
  - ครู ไม่มีวิทยฐานะ  ครูผู้ช่วย
  - พนักงานราชการ ตำแหน่งครู  ครูอัตราจ้าง
5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
  - ไม่เกิน 5 ปี  6-10 ปี
  - 11-15 ปี  16-20 ปี
  - 21-25 ปี  26 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับระดับความผูกพันต่อองค์การที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระดับระดับความผูกพันต่อองค์การมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็นของการพิจารณา ดังนี้

5	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				
		5	4	3	2	1
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ</b>						
1	โรงเรียนมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม					
2	มีการนำเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติตามแผนที่กำหนด					
3	รู้สึกมั่นคงในอนาคตการทำงานกับโรงเรียนนี้					
4	มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียน					
5	รู้สึกเชื่อมั่นและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน					
6	มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
7	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงเรียนในเชิงลบ ท่านจะรีบชี้แจงหรือแก้ปัญหาทันที					
8	เป้าหมายการดำเนินงานของท่านและโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน					
9	ยินดีให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		5	4	3	2	1
10	ความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน					
11	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้และความสามารถ					
12	การแบ่งโครงสร้างงานและหน้าที่ของโรงเรียนในส่วนต่าง ๆ มีความเหมาะสม					
13	โรงเรียนมีวัฒนธรรมภายในองค์กรที่พึงพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>						
14	ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
15	มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานทั้งในเวลาและนอกเวลา					
16	เต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					
17	มีความสุขเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง					
18	งานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาดีขึ้น					
19	รู้สึกเต็มใจและพึงพอใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน					
20	เมื่อพบอุปสรรคในงาน ท่านจะตั้งใจและมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาโดยไม่ท้อถอย					
21	ท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาทำงานและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงานเสมอ					
22	รู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		5	4	3	2	1
23	ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ					
24	พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ					
25	เต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนได้รับมอบหมาย					
26	รู้สึกสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นไปและทิศทางของโรงเรียน					
27	ปฏิบัติงานโดยคำนึงผลประโยชน์ของโรงเรียนก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว					
28	ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพของโรงเรียนออกสู่สังคม					
29	รู้สึกว่าทุกคนในโรงเรียนตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>						
30	รู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้					
31	มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนนี้นานเท่าที่จะสามารถทำได้					
32	เชื่อว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด					
33	แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า ท่านก็จะเลือกทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป					
34	รู้สึกมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำในโรงเรียน					
35	ตั้งใจและมุ่งมั่นในการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		5	4	3	2	1
36	ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าจากโรงเรียน					
37	ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละรอบงบประมาณที่เป็นธรรม					
38	โรงเรียนทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ขององค์กร					
39	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและดูแลบุคลากร ในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม					
40	ผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับ ของทุกคนในโรงเรียน					
41	รู้สึกขอบคุณและชื่นชมสิ่งที่โรงเรียนได้มอบให้กับ ท่านอยู่เสมอ					
42	รู้สึกสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนแห่งนี้ อยู่เสมอ					
43	รู้สึกว่าปัญหาของโรงเรียนเปรียบเสมือนปัญหา ของตัวเอง					
44	แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานและ การปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ท่านก็ยังรู้สึกพอใจ ที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ต่อไป					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย  
และรายชื่อให้ข้อมูลสัมภาษณ์



ที่ อว 8612.2/ 58

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย  
เรียน

ด้วย นายอภิสิทธิ์ เครือสาร รหัสนักศึกษา 620620051 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร ได้รับอนุมัติให้  
ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี” ในกรณี  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษา  
สัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร.09 3979 3455  
นักศึกษา โทร. 09 0976 8454

### รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

1. นายเจริญ บัวลี  
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนคณะราชภัฏรำร่งปทุมธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. นางสาวธรรณชนก เจริญสุข  
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนคณะราชภัฏรำร่งปทุมธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. นางณัฐพร จันทร์ดุสิตขจร  
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนคณะราชภัฏรำร่งปทุมธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
4. นางสาวมิ่งขวัญ บุญยานันต์  
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนคณะราชภัฏรำร่งปทุมธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
5. นางสาวชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย  
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนคณะราชภัฏรำร่งปทุมธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี





### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

#### เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราชภัฏรบำรุงปทุมธานี

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่งหน้าที่.....

#### แนวคำถามการสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอย่างไร

.....

.....

.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายอภิสิทธิ์ เครือสา
วัน เดือน ปี เกิด	31 มีนาคม 2538
สถานที่เกิด	ปทุมธานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2562 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/58 ตำบลบางปรอก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

