



แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ



โดย  
นายพงศกร แว่นแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก  
ประชาชนนุทิศ



โดย  
นายพงศกร แฉ่นแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

GUIDELINES FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS  
IN ANUBANWATLUKKAEP RACHACHANUTIS SCHOOL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
	โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ
โดย	นายพงศกร แวนแก้ว
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

630620074 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

นาย พงศกร แวนแก้ว: แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

630620074 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

นาย พงศกร แวนแก้ว : แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวข้องค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

630620074 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Guidelines for Enhancing Organizational Commitment.

MR. Phongsakorn WAENKAEW : Guidelines for Enhancing Organizational Commitment of Teachers in Anubanwatlukkaeprachachanutis School Thesis advisor : Associate Professor Dr. Mattana Wangthanomsak

630620074 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keywords : Guidelines for Enhancing Organizational Commitment.

Mr. PHONGSAKORN WAENKAEW : Guidelines for Enhancing Organizational Commitment of Teachers in Anubanwatlukkaeprachachanutis School THESIS ADVISORS : Assoc. Prof. MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D.

The purposes of this research were to determine: 1) the organizational commitment of teachers in Anubanwatlukkaeprachachanutis School and 2) the guidelines for enhancing organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukkaeprachachanutis School. The sample were 56 school personnel. The research instruments were opinionnaire and interview. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of research were as follows:

1. The organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukkaeprachachanutis School, collectively and individually, was found at the high level, ranking from the highest mean to the lowest 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, respectively.
2. The guidelines for enhancing organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukkaeprachachanutis School were 1) A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization: teachers are involved in setting school goals. Advice is provided regarding values. and good culture of the school, as a result, work performance will be more effective. It is a driving force in working to create a good attitude and take pride in the school. 2) A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values: there is work by alternating duties as both a leader and a follower. There is motivation to work, rewards and praise to boost morale. 3) A strong desire to maintain membership in the organization: the organization gives importance to all teachers in terms of their work. and personal life matters Take care and show concern to the teachers and help each other. Organizing activities to connect with government teachers will help build bonds. and good relationships between each other.

## กิตติกรรมประกาศ

### กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนทิต” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรีกษา ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ถูกต้อง และสมบูรณ์ งดงามในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นุชนาถ สอนสง,นางฉิรญา เห่งยมจุล และนางชาลินี เจริญฉาย ที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และแก้ไขปรับปรุง เพื่อความถูกต้อง ความตรงของ

เครื่องมือ และความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ นางปัทมา สายสะอาดผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดห้วยเหนียว และครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง ในการทดลองเครื่องมือเพื่อหา ความเชื่อมั่น ของเครื่องมือวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถนำเครื่องมือวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้กับประชากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและขอขอบพระคุณ นายบรรจง ปันปฐม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนทิต รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนทิต ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มในการอ้างอิง ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์ขอขอบพระคุณเพื่อน ร่วมงาน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษารุ่น 38 ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และเป็นกำลังใจ มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ มารดา ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และเป็นแรงใจสำคัญจนทำให้การค้นคว้า อิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่มารดา ครูอาจารย์และผู้ มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ประสบความสำเร็จ

พงศกร แวนแก้ว

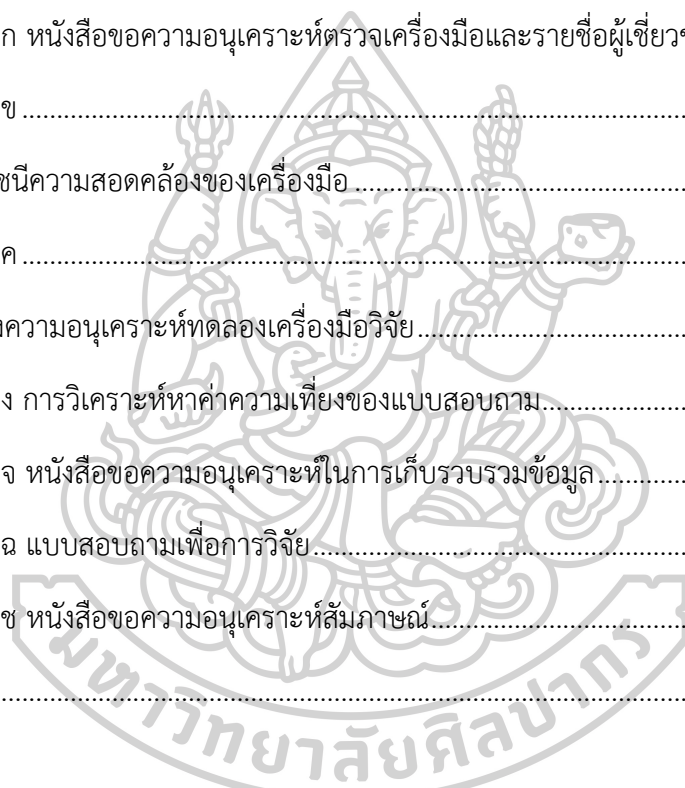
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความผูกพันต่อองค์กร.....	11
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	11
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	14
องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร.....	16
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	19
แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร.....	24
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ.....	26



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
งานวิจัยในประเทศ.....	30
งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
สรุป37	
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	38
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	38
ระเบียบวิธีวิจัย .....	39
ประชากร .....	39
กลุ่มตัวอย่าง.....	40
ตัวแปรที่ศึกษา .....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ .....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	43
สรุป .....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนุทิศ ประกอบด้วย.....	49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน อนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ .....	52
บทที่ 5 .....	54
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	54

การอภิปรายผล .....	55
ข้อเสนอแนะ .....	60
ข้อเสนอแนะของการวิจัย .....	60
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	61
รายการอ้างอิง .....	62
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	67
ภาคผนวก ข .....	70
ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ .....	70
ภาคผนวก ค .....	72
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย .....	72
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม .....	74
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	76
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	78
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ .....	82
ประวัติผู้เขียน .....	88



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สถิติการย้าย และลา ของครูในโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ .....	4
ตารางที่ 2 ปัจจัยสร้างความผูกพันและผลลัพธ์ของความผูกพัน .....	13
ตารางที่ 3 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	28
ตารางที่ 4 ข้อมูลนักเรียน.....	29
ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง .....	40
ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู.....	49
ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร.....	50
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	50
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร.....	51

## สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย .....	8
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย .....	9
แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) .....	18



## บทที่ 1

### บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การที่ไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้เป็นอย่างดีเนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องไร้ขีดจำกัดและยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่จะสามารถมาทดแทนมนุษย์ได้ “องค์การใดที่ไม่เห็นความสำคัญในการบริหารบุคลากร องค์การนั้นจะไม่เจริญ”<sup>1</sup> ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงาน หรือที่เรียกกันว่า 4M’s คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้<sup>2</sup> การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร บทบาทและหน้าที่ของตนเองซึ่งสร้างขึ้นด้วยมันสมองและฝีมือของคนในองค์กรทั้งสิ้น “คน” จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์กรเพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบริหาร อื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์หรือเทคโนโลยี รวมทั้งเทคนิคในการดำเนินการ หากองค์กรใดได้ คนดี มีความรู้ มีประสบการณ์ และองค์กรนั้นๆสามารถชักนำให้คนนั้น ๆ อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานเท่าที่จะเป็นไปได้แล้ว ก็จะเป็นการมั่นใจได้ว่าการบริหารงานจะเป็นไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องหันมาให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรจะเลือกเป็นสมาชิกในองค์กรใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันมากน้อยที่มีต่อองค์กรนั้น ด้วยพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเข้าร่วมกิจกรรมแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์การเปลี่ยนงานจึงจำเป็นที่จะต้องพยายามแสวงหาสิ่งที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร โดยการดำเนินงานพัฒนาคนไปพร้อมๆกับการพัฒนางาน ซึ่งตามทฤษฎีองค์กรถือว่าองค์ประกอบขององค์กรมีสองส่วน คือ งาน และ คน หมายความว่าองค์กรทุกประเภท

---

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **เทคนิคการสอนงาน**, เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, เข้าถึงได้จากเว็บไซต์ <http://www.ocsc.go.th/>

<sup>2</sup> สุพจน์ นาคสวัสดิ์, “การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน,” (กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2559), 16.

จะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สองที่ดีคือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน<sup>3</sup>

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน้าที่สำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาคือการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน จะเห็นได้ว่า “ครู” คือบุคคลที่สังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะงานของครูคือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้เชิงวิชาการ เพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพในอนาคตหรือเพื่อให้ศิษย์มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่การอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี มีศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและการเป็นที่ปรึกษายามที่ศิษย์มีปัญหา ในการทำงานของครูนั้น ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน<sup>4</sup> ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลจะเกิดความเต็มใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ทำงานให้องค์กรนั้น บุคลากรต้องมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากที่จะปกป้ององค์กร มุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับ เมื่อความต้องการของแต่ละคนได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร<sup>5</sup>

<sup>3</sup> อีรพงษ์ บุญรักษา, “การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร,” เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, เข้าถึงได้จากเว็บไซต์ <http://www.d4.co.th>

<sup>4</sup> ภากรดี อนันต์นาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี, 2557),

<sup>5</sup> สมยศ นาวิการ, **ทฤษฎีองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2556), 10 – 11.

การที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์การ เมื่อบุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์การ จึงส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น ความผูกพันข้าราชการครูที่มีต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรครูซึ่งมีหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาเยาวชนไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

### ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,276 คน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 66 คน ซึ่งได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) และมีการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งการส่งเสริมอัจฉริยภาพทางวิทยาศาสตร์ ทักษะทางภาษา ความสามารถทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา ตลอดจนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งยังตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน มีการประสานสร้างความร่วมมือ และพัฒนาจากท้องถิ่นจนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของผู้ปกครอง ทำให้มีการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน แต่ประสบปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของบุคลากรในการปฏิบัติงานของโรงเรียน อันเนื่องมาจากการสูญเสียบุคลากรของโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ไปจากการโอนย้าย และการลาของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ พบว่าในระหว่างปี 2561 - 2565 มีสถิติการย้ายของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ<sup>6</sup> ดังตารางที่ 1

<sup>6</sup> โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ, "สถิติการย้าย และขาด/ลา มาสายของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ," 24 เมษายน 2565.

ตารางที่ 1 สถิติการย้าย และลา ของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

ปีการศึกษา	ย้าย (คน)	ครูบรรจุใหม่ (คน)	ลา (ครั้ง)	จำนวนครูและ ผู้บริหาร (คน)
2561	2	8	31	53
2562	3	17	40	63
2563	2	3	44	68
25664	3	6	42	67
2565	4	1	54	68
รวม	12	35	245	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2566 \*ข้อมูลการลา นับเฉพาะการลากิจ

ที่มา : โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ, "สถิติการย้าย และการลา ของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ," 24 เมษายน 2566

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ มีสถิติการโอนย้าย ระหว่างปีการศึกษา 2561 - 2565 มีสถิติ การโอนย้ายจำนวน 12 คน ในขณะที่มีสถิติการลา พบว่า ระหว่างปีการศึกษา 2561 - 2565 มีสถิติการลา จำนวน 245 ครั้ง ซึ่งอัตราค่าจ้างที่จะต้องมาทดแทนนั้นยังได้ไม่ครบตามกำลังที่โอนย้ายไป และจะรองจนกว่าการสรรหาคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนมีความไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ภาระของครูเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร และยังมีปัจจัยหลายประการ เช่น เงินเดือน รายได้ สภาวะเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานให้กับองค์กรโดยไม่มีความผูกพันและความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็ลดลงเรื่อย ๆ ทำให้ครูมีการโอนย้ายทุกปี ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากร ก็ไม่ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้า



มาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งที่จะเกิดควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังและการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และเกิดความจงรักภักดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจในการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพ การงานให้กับบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยไม่ให้เห็นแก่ความยากลำบาก ซึ่งองค์กรจะเกิดความคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่เช่นนั้นได้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อให้ กระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร<sup>7</sup>

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จึงเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรที่พร้อมทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนด วัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ
2. เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

<sup>7</sup> วิลาวรรณ รพีไพศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกร, 2556), 261.

### ข้อคำถามการวิจัย

ในการหาคำตอบจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศในระดับใด
2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศเป็นอย่างไร

### สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศอยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศมีหลายแนวทาง

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายทฤษฎีเชิงทฤษฎีของการวิจัยไว้เป็นกรอบของการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) โดยแนวคิดดังกล่าว กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรระบบเปิด ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Transformation Process) ผลผลิต (Outputs) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ ทรัพยากรทางกายภาพ (วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐาน) และข้อมูลสารสนเทศ (ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ หลักสูตร) กระบวนการ (Transformation Process) หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียน เช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการดำเนินงานของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้ ผลผลิต (Outputs) หมายถึง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลสำเร็จ ผลิตภัณฑ์และบริการของโรงเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การปฏิบัติงานของครู การขาดงาน การลาออกจากงาน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกปัจจัย

นำเข้า สารสนเทศเหล่านี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการแปรรูป และผลผลิตในอนาคต สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบโรงเรียน ได้แก่ แรงผลักดัน ด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่มาปะทะกับโรงเรียน<sup>8</sup>

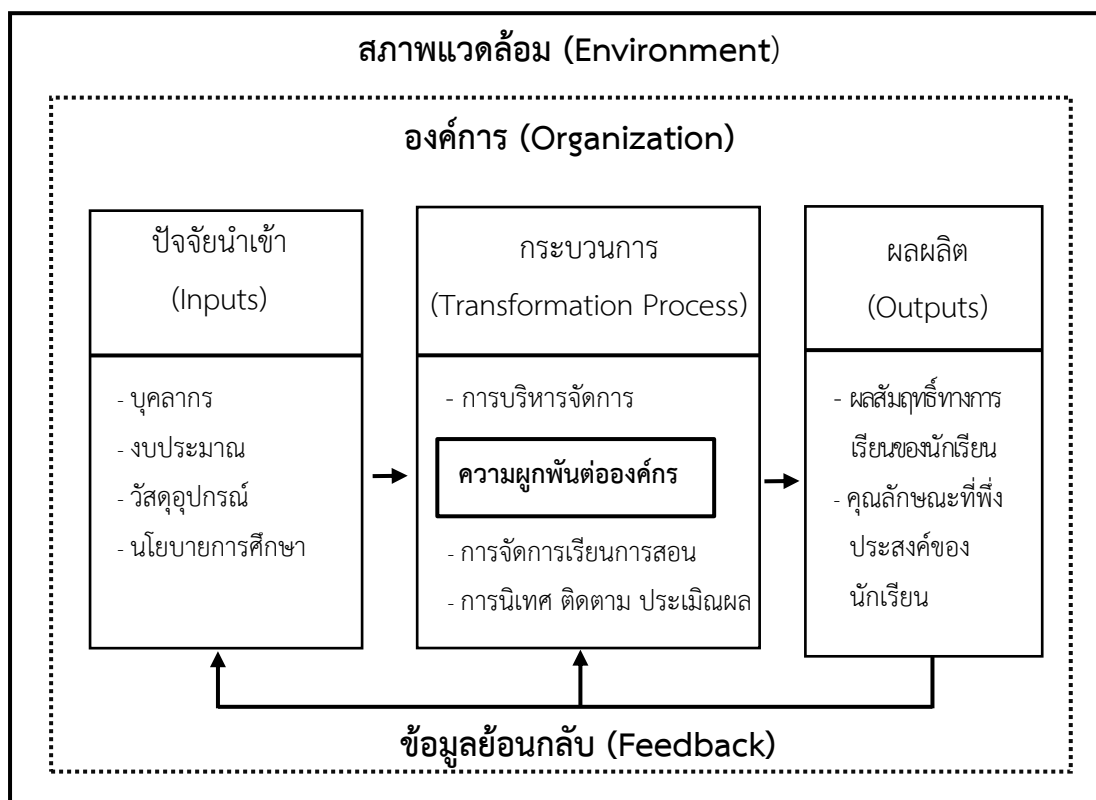
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ซึ่งมีผู้ที่ให้แนวคิดไว้หลายท่าน โดยเฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associate) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความคิดทัศนคติต่อองค์กร (Say) 2) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) และ 3) ความทุ่มเทในการทำงาน (Strive)<sup>9</sup> อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) และ 3) ความจงรักภักดี (Loyalty)<sup>10</sup> มาวเดย์ สเตียร์ส 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) ความเต็มใจที่พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization)<sup>11</sup> ดังแผนภูมิที่ 1

<sup>8</sup> Fred C. Lunenburg and Allan Ornstein., **Educational Administration : Concepts and Practices, 7th ed.** (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022), 20-22.

<sup>9</sup> Hewitt Associates, **Identify factors driving employee engagement**, accessed 24 March 2022, Available from <http://www.Hewittassociates.com/Int/NA>

<sup>10</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>11</sup> Richard T. Mowday, Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, "The measurement of organizational commitment," **Journal of Vocational Behavior** 14, 2 (1979): 224–247.



### แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan Ornstein., **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022), 20-22.

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

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ซึ่งวิจัยความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values) 2) ความเต็มใจที่พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on

behalf of the organization) และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization) ดังภาพแผนภูมิที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กร
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Richard T. Mowday, Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior* 14, 2 (1979): 224–247.

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความเชื่อต่อองค์กรของข้าราชการครู ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับองค์กร โดยข้าราชการครูยินดีและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร จำแนกได้เป็น 3 ประการได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง มีการทำให้ข้าราชการครูในองค์กรให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กร มีการส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ หมายถึง ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการในโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



## บทที่ 2

### เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก้วประชาชนูทิศ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก้วประชาชนูทิศ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ความผูกพันต่อองค์กร

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้ “ความผูกพันต่อองค์กร” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือคำวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยาแปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใฝ่ใจ, รักใคร่<sup>12</sup>

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ให้ความหมายคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง การที่เจ้าขององค์กรเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งมีความสามารถในการดำเนินกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถบรรลุเป้าหมายของตนซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร<sup>13</sup>

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ ให้ความหมายคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยด้านจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> วิลาวรรณ รพีไพศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, 2556), 5.

<sup>13</sup> สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ตั้งใจทำงาน (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก, 2556), 18.

<sup>14</sup> สุพจน์ นาคสวัสดิ์, การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2559), 16.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ให้ความหมายคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรยึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้า และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่องค์กร<sup>15</sup>

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์ ให้ความหมายคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คำว่าความผูกพันจึงเป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพูด เป็นการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง

2. การอยู่ในองค์การ เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์การต้องการทำงานอยู่ในองค์การด้วยความรู้สึกที่จริงใจถึงแม้มีองค์การอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า

3. การตอบสนอง เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่างานทำได้ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จ<sup>16</sup>

เลิศชัย สุธรรมานนท์ ให้ความหมายคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง การที่บุคคล มีความยึดมั่นในข้อตกลงในงานและองค์การ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับที่สูงขึ้น 2 ระดับ คือ ผูกพันต่องาน และผูกพันต่อองค์การ<sup>17</sup> ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

<sup>15</sup> ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคณาจารย์ (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563, เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถ้าได้จาก [https://ipsr.mahidol.ac.th/post\\_research/รายงานการสำรวจคุณภาพชี-2](https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/รายงานการสำรวจคุณภาพชี-2)

<sup>16</sup> รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์, *Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร* (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ ซีเนเตอร์, 2556), 20.

<sup>17</sup> เลิศชัย สุธรรมานนท์, *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 176.



ตารางที่ 2 ปัจจัยสร้างความผูกพันและผลลัพธ์ของความผูกพัน

ปัจจัยสร้างความผูกพัน	ประเภทของพนักงานที่ผูกพัน	ผลลัพธ์ของความผูกพัน
1.งานที่มีคุณค่าและท้าทาย	- ความผูกพันต่องาน	- ความพึงพอใจในงาน
2.ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	- ความผูกพันต่อองค์กร	- ความยึดมั่นต่อข้อตกลงกับองค์กร
3.ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า		- การแสดงออกในฐานะสมาชิกที่ดีขององค์กร
4.รางวัลและความชื่นชม		
5.ความยุติธรรม		
6.ผลการดำเนินงานที่ส่งผลดีต่อสังคม		

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

มาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ให้ความหมายคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความเชื่อต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับองค์กร โดยบุคคลยินดีและเต็มใจที่จะทำอย่างเต็มศักยภาพของตนและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กรเพื่อให้องค์กรดีขึ้น ซึ่งสามารถกำหนดลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values)
2. ความเต็มใจที่พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization)
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization)<sup>18</sup>

เฮวิตต์ เอสโซซิเอท ลิมิต (Hewitt Associates Limited) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงพฤติกรรม 3 ด้านของบุคลากร

<sup>18</sup> Richard T. Mowday, Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, “The measurement of organizational commitment,” *Journal of Vocational Behavior* 14, 2 (1979): 224–247.

1. การพูด (Say) บุคลากรพูดถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น โดยแสดงความชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์กร อยากบอกเล่าให้ผู้อื่นทราบว่าตนเองทำงานในองค์กรนี้ และอยากชักชวนให้ผู้อื่นมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย

2. การดำรงอยู่ (Stay) บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ปฏิบัติงาน และเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป

3. การทุ่มเท อุทิศตน (Strive/Serve) บุคลากรทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานพยายามทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ดี และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ<sup>19</sup>

อี-บิสซิเนส พลัส (E-Business Plus) ให้ความหมายคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด<sup>20</sup>

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดี มีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้แก่องค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดี ทุ่มเททำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายาม ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะหางานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป นอกจากนี้นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

<sup>19</sup> Hewitt Associates Limited, **Identify factors driving employee engagement**, accessed 24 March 2022, Available from <http://www.Hewittassociates.com/Int/NA/enUS>

<sup>20</sup> E-Business Plus, “**การสร้างความผูกพันกับพนักงาน**,” เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถ้าได้จาก <https://www.businessplus.co.th/Activities/ข่าวสาร-hrm-c021/การสร้างความผูกพันกับพนักงาน-ด้วย-employee-engagement-v7184>.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน และคุณภาพของผลงาน และเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน ในประเด็นต่อไปนี้เป็น 1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานมักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร 2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัวพยายามทำงานน้อยหรือหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้และ 3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักจะมีเจตคติในการทำงานก็จะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวด้วย<sup>21</sup>

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า การสร้างเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นเรื่องที่สำคัญ<sup>22</sup>

มาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

<sup>21</sup> ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2556), 107-108.

<sup>22</sup> ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563, เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถ้าได้จาก [https://ipsr.mahidol.ac.th/post\\_research/รายงานการสำรวจคุณภาพชี-2](https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/รายงานการสำรวจคุณภาพชี-2)

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีผูกพันต่อองค์กรของตน<sup>23</sup>

บิสซิเนสพลัส ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมตลอดจนความผูกพันกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการทำงานหรือทำประโยชน์ต่างๆ ให้องค์กรอย่างมีศักยภาพได้เช่นกัน และการมีส่วนร่วมต่อองค์กรที่ดึ้นย่อมทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และร่วมผลักดันให้องค์กรสู่ความสำเร็จอย่างเต็มที่ด้วยกัน<sup>24</sup>

สรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นการทำให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพัน อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อการทำงานให้แก่องค์กร มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร เชื่อมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์กร ตลอดจนช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

#### องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. คุณค่าของความผูกพัน (Value Commitment) หมายถึง การที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีค่านิยมและความปรารถนาร่วมกันกับองค์กร
2. ความปรารถนาที่จะคงอยู่ (Commitment to Stay) หมายถึง การที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Richard T. Mowday, Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, “The measurement of organizational commitment,” *Journal of Vocational Behavior* 14, 2 (1979): 224–247.

<sup>24</sup> บิสซิเนสพลัส, *การสร้างความผูกพันกับพนักงาน*, เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าได้จาก <https://www.businessplus.co.th/Activities/ข่าวสาร-hrm-c021/การสร้างความผูกพันกับพนักงาน-ด้วย-employee-engagement-v7184>.

<sup>25</sup> สุพจน์ นาคสวัสดิ์, *การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน* (กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2559), 32.

มาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ และความผูกพันด้านพฤติกรรม

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ เป็นแนวคิดที่มุ่งไปในประเด็นความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นความหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร มีปัจจัยอยู่ 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อบุคคล คือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การต้องการความสำเร็จ และการศึกษา

1.2 คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในวงสังคม และเอกลักษณ์ของงาน

1.3 ประสพการณ์ของงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร การพึงพาองค์กร ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้พบงานในลักษณะที่ตนต้องการ

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันที่เจ้าหน้าที่ตัดสินใจที่ไม่อยากไปจากองค์กร ถ้าไม่ประสบปัญหายุ่งยากร้ายแรง จะพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญมักจะผูกพันอยู่กับองค์กร ความอาวุโสในองค์กรทำให้เขาไม่สามารถที่จะไปจากองค์กรไปทีอื่นได้ นอกจากนั้นความผูกพันด้านพฤติกรรม อาจพบได้จากการที่เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจที่จะผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้<sup>26</sup>

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

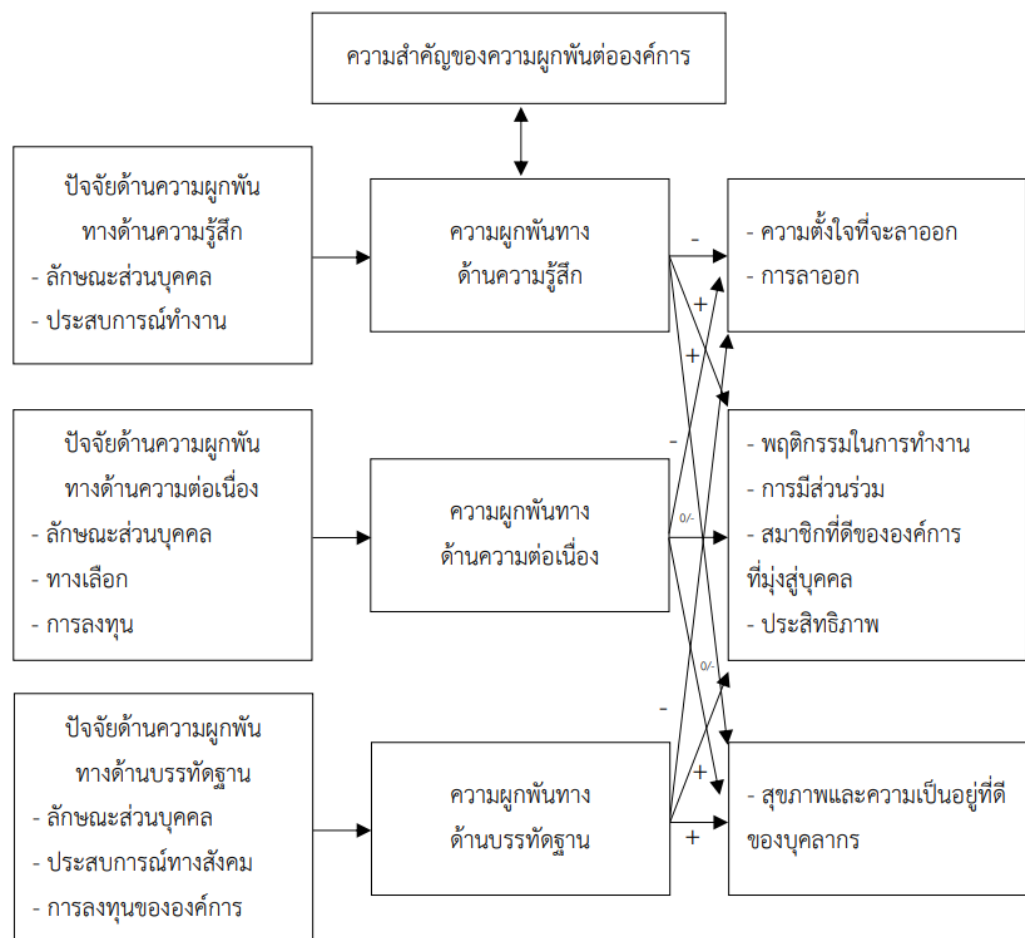
1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Dimension) หมายถึง ความผูกพันทางความรู้สึกระหว่างความปรารถนาส่วนตัวของบุคลากรและองค์กร ซึ่งความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อองค์กรนี้ เป็นไปตามความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล การได้รับการยอมรับ โดยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นสูงจะทำให้การทำงานเพื่อองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและปรารถนาที่รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันทางด้านความต่อเนื่อง (Continuance Dimension) หมายถึง การประเมินต้นทุนหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากบุคลากรย้ายออกจากองค์กร เปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือการประกอบอาชีพอื่น เช่น เวลา ความสามารถ ความอาวุโส ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นแสดง

<sup>26</sup> Richard T. Mowday, Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior* 14, 2 (1979): 224-247.

ความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปและตกลงที่จะทำงานเพื่อองค์กรต่อไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Dimension) หมายถึง สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและทำให้สถานะการจ้างงานยังดำเนินต่อไป เช่น การได้รับรางวัล ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อเป็นการตอบแทนรางวัลที่ได้รับ ตามหลักการตอบแทนซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้บุคลากรยังรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้ด้วยความซื่อสัตย์และคำมั่นสัญญาจนกว่าจะตอบแทนจนครบถ้วน<sup>27</sup> โดยแสดงดังแผนภูมิที่ 3



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

<sup>27</sup>John P Meyer, Natalie J Allen, "three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review* 1, 1 (1991), 61–89.

ชอยฟีลีและเบกเกอร์ (Schaufeli and Bakker) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันทุ่มเทของบุคลากรที่มีต่องานไว้ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การที่พนักงานมีระดับความกระตือรือร้นสูง มีความปรารถนาที่จะทุ่มเทแรงกายในการทำงานแม้ว่างานนั้นยากแค่ไหนก็ตาม

2. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ การที่บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมกับการงานเสมอ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและทำทุกอย่างงานอยู่เสมอ

3. ด้านการรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ การที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นกับงานอย่างมาก ขณะทำงานจะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปไว และรู้สึกว่าไม่อยากจะละทิ้งจากการทำงาน<sup>28</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้แก่องค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีปัจจัยสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ของงาน และความผูกพันด้านพฤติกรรม

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบไปด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซาว์ปัญญา ระดับ เงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

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

---

<sup>28</sup> Wilmar B. Schaufeli and Arnold 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.

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน<sup>29</sup>

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับเรื่องพื้นฐานของการทำงาน เช่น เงินเดือน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ วันเวลาทำงาน สภาพการทำงาน เป็นต้น ในขณะที่ความผูกพันในการทำงานนั้นจะเกิดจากปัจจัยที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้ 4 กลุ่มตัวขับเคลื่อน (Drivers) ได้แก่

1. ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจในอนาคต
2. ผู้จัดการที่ยอมรับบุคลากร และสร้างทีมงานที่สร้างผลงานสุดยอด
3. งานที่น่าตื่นเต้น และโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ และ
4. ความรับผิดชอบขององค์กรต่อบุคลากร และสังคม<sup>30</sup>

อี-บิสซิเนส พลัส(E-Business Plus) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่สามารถช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มสูงขึ้นได้นั้นมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร ตลอดจนแต่ละรูปแบบธุรกิจด้วย เพราะบางปัจจัยก็มีส่วนต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้องค์กรได้ดีขึ้น ปัจจัยที่จำเป็นสำหรับองค์กร 1.เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร (Goal & Vision) 2.ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Income & Benefit) 3.หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Supervisor & Colleague) 4.งานที่ทำกับความรับผิดชอบต่องานนั้น (Work & Responsible) 5.ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Brand Image) 6.ผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ (Successful Product) 7.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) 8.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Relationship Management)<sup>31</sup>

แฟสซี (Fazzi) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คือ

<sup>29</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2556), 123-139.

<sup>30</sup> สุพจน์ นาคสวัสดิ์, การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2559), 15.

<sup>31</sup> E-Business Plus, “การสร้างความผูกพันกับพนักงาน,” เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถ้าได้จาก <https://www.businessplus.co.th/Activities/ข่าวสาร-hrm-c021/การสร้างความผูกพันกับพนักงาน-ด้วย-employee-engagement-v7184>.



1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ การพัฒนาในส่วนประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ<sup>32</sup>

มาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจประกอบด้วย

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

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังอายุมากขึ้นจะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้ เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่ง เมื่อต้องมีภาระรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะ

---

<sup>32</sup> Robert A. Fazzi, **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment**, (New York: Irwin Professional Pub, 1994), 17-19.

และความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นมีความต้องการลาออกจางานน้อย

1.6 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้า องค์การที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

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

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและ การปฏิบัติงานทำให้

ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กรคือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้น บุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์กร พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะองค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้ออกาสที่จะติดต่อกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้นควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่าการทำงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Richard T. Mowday, Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior* 14, 2 (1979): 224-247.

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การที่เกิดจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่มีความยุติธรรมความเอาใจใส่ต่อบุคลากรของผู้นาองค์กร การเปิดโอกาสในหน้าที่การงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

### แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

สมคิด บางโม ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและรวมตัวกันทำงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น หมั่นประชุมหรือปรึกษาหารือกันบ่อย ๆ มีกิจกรรมร่วมกันบางโอกาส เช่น รับประทานอาหาร ท่องเที่ยว เล่นกีฬา มีสัญลักษณ์ของทีม

2. ให้ผลประโยชน์อย่างยุติธรรม หรือให้ผลประโยชน์ที่สมาชิกมุ่งหวัง เช่น ทีมงานขายจะได้ค่าคอมมิชชั่นตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดไว้

3. ยกย่องหรือเชิดชูเกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี มอบเหรียญหรือประกาศนียบัตรในโอกาสอันสมควร ให้กำลังใจหรือกล่าวคำชมเมื่องานสำเร็จ เป็นต้น

4. การสื่อสารภายในกลุ่มต้องรวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึง มีข้อมูลอะไรที่สมาชิกควรทราบต้องสื่อให้รู้ทั่วกันและตรงกัน

5. เมื่อมีความขัดแย้งภายในทีมงานต้องรีบแก้ไขทันที เช่น ขัดแย้งเรื่องส่วนตัว หากปล่อยให้ความขัดแย้งดำรงอยู่เป็นเวลานานจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เกิดความไม่ไว้นื้อเชื่อใจกันความร่วมมือกันทำงานจะเสียไป

6. พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานอย่างต่อเนื่องโดยการประชุมสอนงานให้ร่วมงานอบรมสัมมนาตามความต้องการของทีมงานและสมาชิก ส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมคณะทำงาน

7. ให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนอย่างมีเหตุผล หาข้อสรุปความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันอย่างชาญฉลาด

8. นำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมงาน<sup>34</sup>

ปริยกร มิมะพันธุ์ ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดหลัก

5 ประการในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

1. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร

2. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี

<sup>34</sup> สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562), 255.

3. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร
4. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร
5. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม

ทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ภายใต้ปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยแวดล้อมที่ว่านี้สามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับองค์กร (Organizational Level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกัน ระหว่างพนักงานและ องค์กร นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันภายในองค์กรขั้นที่ 1

2. ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน

3. ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงานให้เป็นเสมือนพาร์ทเนอร์ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป<sup>35</sup>

เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมความผูกพันและรักษาบุคลากรขององค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ผู้บริหารจึงควรไว้วางใจ ให้เกียรติ ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาครับฟังข้อร้องเรียน และปัญหาของบุคลากร มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และมีการแจ้งให้ทราบถึงผลการสำรวจนั้น รวมทั้งการแจ้งข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร และจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กร

3. การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ควรเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

4. ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นโอกาสและความก้าวหน้าส่วนบุคคลในการทำงาน และ ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กร

<sup>35</sup> ปรียกร มิมะพันธุ์, 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.sbdc.co.th/knowledge/article/107/5>.

5. ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมให้บุคลากรแต่ละกลุ่มเข้าใจความต้องการของบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร<sup>36</sup>

### ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

#### ประวัติและความเป็นมา

โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ เดิมมีชื่อว่า “โรงเรียนวัดลูกแก” เปิดเรียนครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2466 โดยอาศัยศาลาวัดลูกแก เป็นโรงเรียนประเภทประชาบาล เปิดสอนตั้งแต่ชั้น ป.1 ถึง ป.4 ต่อมานายกิมเลียง ว่างตาล ยกที่ดิน 2 ไร่ 30 ตารางวา อยู่ในหมู่ที่ 7 ตำบลดอนขมิ้น นอกเขตวัดลูกแก ที่ดินด้านตะวันออกติดถนนแสงชูโต ด้านตะวันตกติดที่ดินของเอกชน ทิศเหนือติดต่อกับสุขศาลาโพธิ์เย็น ทิศใต้ติดต่อกับตลาด เมื่อสร้างอาคารเรียนเสร็จเรียบร้อยจึงได้ย้ายออกจากศาลาวัดเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2475 และได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนลูกแกประชาชนูทิศและทางราชการได้เปลี่ยนอีกครั้งหนึ่งเป็นโรงเรียนบ้านดอนขมิ้น (ลูกแกประชาชนูทิศ) แต่ประชาชนนิยมเรียกว่า “โรงเรียนไทย”

พ.ศ. 2510 จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นมาก สถานที่เดิมไม่สามารถปลูกสร้างอาคารเพิ่มขึ้นได้ จึงได้ติดต่อขอที่ดินวัดลูกแก ทางวัดได้แบ่งที่ดินให้ 2 ไร่ 2 งานเศษ สำหรับสร้างอาคารเรียนแบบ 004 ขนาด 10 ห้องเรียน และได้ย้ายนักเรียนมาเรียน เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2510 นักเรียนส่วนหนึ่งก็ยังคงเรียนอยู่ที่เดิม และได้ขออนุญาตทางราชการเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนวัดลูกแก (ลูกแกประชาชนูทิศ)

พ.ศ. 2534 เข้าร่วมโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ขยายชั้นเรียนจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นปีแรก

พ.ศ. 2542 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณาอนุมัติให้โรงเรียนวัดลูกแก เป็นโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขตมหามงคล และเปลี่ยนชื่อโรงเรียนใหม่เป็นโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

ปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ตั้งโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ตั้งอยู่ที่ 47 หมู่ที่ 7 ตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<sup>36</sup> Gary Dessler, *Human resource management*, (New Jersey: A Simon & Schuster, 1997), 693-694.

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย<sup>37</sup>

### วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ มุ่งเน้นพัฒนา คุณภาพ และประสิทธิภาพของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่มาตรฐานสากล โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รักรักษาความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพ จัดสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ

พัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของผู้เรียนตามศักยภาพและมุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา อย่างทั่วถึง โดยเน้นให้ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี พัฒนาการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมการบริหารจัดการโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตามกระบวนการของการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

### เป้าหมาย

ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ มีกระบวนการบริหารจัดการแบบทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานชุมชนเข้ามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาอัตลักษณ์ของสถานศึกษาเด็กดีศรีลูกแกประชาชนูทิศ

---

<sup>37</sup> โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ, “สารสนเทศประจำปีการศึกษา 2565” (กาญจนบุรี,2566), 8-9.

### ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวนครูและบุคลากรของโรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 75 คน ปีการศึกษา 2564 จำแนกรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1<sup>38</sup>

ตารางที่ 3 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

บุคลากร	จำนวนบุคลากร		รวม
	เพศชาย	เพศหญิง	
ผู้อำนวยการ	1	-	1
รองผู้อำนวยการ	-	2	2
ข้าราชการครู	20	44	64
พนักงานราชการ	-	-	-
ครูอัตราจ้าง	-	-	-
ครูธุรการ	1	-	1
ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการเรียนร่วม	-	1	1
ลูกจ้างประจำ (ภารโรง)	1	-	1
ลูกจ้างชั่วคราว (ภารโรง)	1	3	4
รวม	24	50	74

ที่มา : โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ, “สารสนเทศประจำปีการศึกษา 2565” (กาญจนบุรี,2566), 59.

<sup>38</sup> โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ, “สารสนเทศประจำปีการศึกษา 2565” (กาญจนบุรี,2566), 59.



### ข้อมูลนักเรียน

ตารางที่ 4 ข้อมูลนักเรียน

ชั้น	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนห้อง
อนุบาล 1 (ชื่อเดิมอนุบาล 3 ขวบ)	29	15	44	2
อนุบาล 2 (ชื่อเดิมอนุบาล 1)	38	23	61	2
อนุบาล 3 (ชื่อเดิม อนุบาล 2)	35	27	62	3
รวมอนุบาล	102	65	167	7
ประถมศึกษาปีที่ 1	35	33	68	3
ประถมศึกษาปีที่ 2	45	40	85	3
ประถมศึกษาปีที่ 3	49	41	90	3
ประถมศึกษาปีที่ 4	53	39	92	3
ประถมศึกษาปีที่ 5	24	43	67	3
ประถมศึกษาปีที่ 6	36	34	70	3
รวมประถมศึกษา	242	230	472	18
มัธยมศึกษาปีที่ 1	76	94	170	5
มัธยมศึกษาปีที่ 2	84	91	175	5
มัธยมศึกษาปีที่ 3	106	71	177	5
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	266	256	522	15
มัธยมศึกษาปีที่ 4	22	42	64	2
มัธยมศึกษาปีที่ 5	19	30	49	2
มัธยมศึกษาปีที่ 6	16	28	44	2
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	57	100	157	6
รวมทั้งหมด	667	651	1,318	46

ที่มา : โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ, “สารสนเทศประจำปีการศึกษา 2565” (กาญจนบุรี, 2566), 61.

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

นพดล ฤทธิโสสม ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านการจัดการ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความซึ่มซั่ม ค่านิยมในองค์กร และความสำคัญของงาน 2) กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์คือ 1) เสริมสร้างความผูกพันด้านปัจจัยค้ำจุน 2) เสริมสร้างความผูกพันด้านการจัดการองค์กร 3) สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา 4) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน 5) เสริมสร้างแรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน 6) เสริมสร้างความซึ่มซั่มค่านิยมในองค์กร และ 7) เสริมสร้างความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการยืนยันกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 กลยุทธ์มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้<sup>39</sup>

อุไรวรรณ บุญธรรมมา ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน<sup>40</sup>

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษา

<sup>39</sup> นพดล ฤทธิโสสม, “กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 9, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559): 749-767.

<sup>40</sup> อุไรวรรณ บุญธรรมมา, “แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31” วารสารราชพฤกษ์ 14, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2559): 87-94.

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก<sup>41</sup>

ชลินธร บุตรดีวงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร<sup>42</sup>

เพ็ญภา วงศ์นิติกร ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดีและได้เสนอแนวทางการให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ควรให้บุคลากรมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และควรให้บุคลากรได้มีโอกาสกำหนดวิธีการทำงานกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรมีการปรับปรุง ภาวะเป็ยบ วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นได้ตามลักษณะการปฏิบัติงานจริง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหน่วยงานที่เหนือกว่าทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระ บุคลากรจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อชี้แจงผลการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางป้องกันวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานควรมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงนโยบายที่มา รวมถึงเหตุผลที่กำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานควรมีการประชุมบุคลากรทั้งหมด

<sup>41</sup> อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, “แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” **การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 7, 1 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559): 41-50.

<sup>42</sup> ชลินธร บุตรดีวงศ์, “ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” **การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 7, 1 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559): 101-111.

ภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง โดยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมกันหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากรนับว่าเป็นการสร้าง บรรยากาศที่ดีภายในองค์กรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การพัฒนา องค์กรทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วย การให้เกียรติมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับความรู้ความสามารถการยอมรับว่าบุคลากรทุกคนมี คุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าองค์กร เป็นเสมือนรางวัลที่ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความเชื่อมั่นและ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ มีความรู้สึกเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือจากองค์กรซึ่งทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตลอดไปและควรอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร ได้รับ สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับการทำงานที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กรให้ปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ ในการปฏิบัติงานช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับบุคลากรเท่าที่จะทำได้ และให้ความสนใจดูแล บุคลากรที่เกษียณอายุแล้วจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรยังดูแลเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งเป็นการจูงใจให้บุคลากรคงทำงานอยู่กับ องค์กรต่อไปจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นบุคลากร นับว่าเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร<sup>43</sup>

โสภณศิริ มุลทองทิพย์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร<sup>44</sup>

ณัฐชานา ไชยพงศ ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครู โรงเรียนวัดราชพิพิธผลการวิจัยพบว่า 1) ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโดยรวมของครู แต่เมื่อพิจารณาในงาน แต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือ

<sup>43</sup> เพ็ญญา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสุวรรณ. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 12, 3 (2559): 97-110.

<sup>44</sup> โสภณศิริ มุลทองทิพย์, “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 9, 2 (2560): 64-65.

นักเรียนคือ การมีอิสระในการทำงานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานสอน คือ การได้รับโอกาสพัฒนางาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 9แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในงาน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ 3) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนางาน คือ ผู้บริหารมีนโยบายในการสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก<sup>45</sup>

ัญชานา คำสอด ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า

<sup>45</sup> ัญชานา ไชยพงศ., “แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ” *คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 2, 3 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2562): 33-52.

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรียาชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ภูมิฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรียาชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ<sup>46</sup>

นุรมา แวดือเร๊ะ ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่ 3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความผูกพันสูงกว่าด้านอื่น ๆ และ ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร มีความผูกพันต่ำกว่าด้านอื่น ๆ<sup>47</sup>

อภิสรรรค์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มเป้าหมาย มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังพบว่า ครูอยากมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรมีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกันการสร้างควม เข้าใจในการทำงานร่วมกัน<sup>48</sup>

นภาวรรณ ธนะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเขียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

<sup>46</sup> อัญญา คำสอด, “ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรียาชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 6, 1 (มกราคม-เมษายน 2563): 56-66.

<sup>47</sup> นุรมา แวดือเร๊ะ, “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 31, 1 (2563): 176-186.

<sup>48</sup> อภิสรรรค์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ, “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 9, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์) 2564): 116-126.

การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อยู่ในระดับมาก 2. สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น<sup>49</sup>

#### งานวิจัยต่างประเทศ

โซเมอร์ (Somer) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงานโดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากการมีปฏิภิริยาร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพัน ตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออก และการขาดงาน สำหรับความผูกพันต่อเนื่องที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ เฉพาะความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื่องไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามพบว่าความผูกพันต่อเนื่องมีปฏิภิริยาร่วมกันกับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ ความรู้สึกเบื่อหน่าย และการขาดงาน<sup>50</sup>

โนบิล (Nobile) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแง่มุมของการสื่อสารในองค์กรกับมิติของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป ผู้เข้าร่วมคือเจ้าหน้าที่ 358 คนจากโรงเรียนประถมของรัฐบาล 35 แห่งในรัฐเวสเทิร์นออสเตรเลีย ซึ่งทำแบบสำรวจซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามการสื่อสารองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา แบบสอบถามความ

<sup>49</sup> นภาพรรณ ชนะแก้ว, “สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4” วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ 7, 2 (เมษายน – มิถุนายน 2565): 53-68.

<sup>50</sup> Mark J. Somer, "Organization Commitment, Turnover and Absenteeism an examination of Direct and International Effects." *Journal of Organization Behavior* 19 (January 2018) : 45-46.

พึงพอใจในงานของครู และมาตราส่วนความมุ่งมั่นต่อองค์กรทั่วไป 5 ข้อ การวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดความพึงพอใจในงาน 13 ด้าน และความพึงพอใจในงาน 9 มิติ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารในองค์กรมีหลายแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร บทความนี้สรุปโดยนัยสำหรับการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการสื่อสารและการรักษาระดับความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นที่เหมาะสมในโรงเรียน<sup>51</sup>

บิลกิน (Bilgin) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรคือทัศนคติในการทำงานที่มักเชื่อมโยงกับขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรสูงเกี่ยวข้องกับความพยายามและผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ความมุ่งมั่นต่ำเกี่ยวข้องกับผลผลิตต่ำ การขาดงาน และการลาออก มีหลักฐานบ่งชี้ถึงแง่มุมของการสื่อสารในองค์กรที่มีความสำคัญในเรื่องนี้ บทความนี้รายงานผลการศึกษาที่สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแง่มุมต่างๆ ของการสื่อสารในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป ในขณะที่เดียวกันก็ระบุแง่มุมต่างๆ ที่มีผลสำคัญที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้เข้าร่วมคือเจ้าหน้าที่ 1,575 คนจากโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนในทุกรัฐและดินแดนของออสเตรเลีย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามการสื่อสารองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษาและมาตราส่วนความมุ่งมั่นต่อองค์กรทั่วไป 5 ข้อ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจและเชิงยืนยันถูกนำมาใช้เพื่อระบุและตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างสำหรับการวัดการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างใช้เพื่อระบุความสัมพันธ์ที่สำคัญ จาก 10 แง่มุมของการสื่อสารในองค์กรที่ระบุ ท้าประการมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรทั่วไป สิ่งสำคัญที่สุดคือความเปิดกว้างระหว่างหัวหน้าและพนักงาน การสื่อสารที่สนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ผลเชิงบวก) และการสื่อสารที่มากเกินไป (ผลเชิงลบ) สำหรับความเป็นผู้นำของโรงเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียน<sup>52</sup>

<sup>51</sup> John De Nobile, “Organisational communication and its relationships with job satisfaction and organisational commitment of primary school staff in Western Australia,” *Journal of Experimental Educational Psychology* 37 (april 2019): 380-398.

<sup>52</sup> Ayse A. Bilgin, “A Structural Model to Explain Influences of Organisational Communication on the Organisational Commitment of Primary School Staff,” *Education Sciences* 12 (June 2022): 395.



## สรุป

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกที่ดี เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยอมรับแนวการปฏิบัติเพื่อทำให้ การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ มีความภาคภูมิใจในผลงาน ที่เกิดขึ้น และการเป็นบุคลากรขององค์กร เต็มใจที่จะพยายามอย่างเพื่อองค์กร แสดงออกถึงความมุ่งมั่น พยายามอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรทำให้ งานประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความผูกพัน ด้านทัศนคติที่มุ่งให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กร ความผูกพันด้าน พฤติกรรม ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่ยอมไปจากองค์กร และความตั้งใจที่จะผลักดันให้องค์กรได้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผสมผสานบุคลากรกับองค์กร และเชื่อมโยงความต้องการ ของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรได้ดี ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของ องค์กรร่วมกันสร้างความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และเป็นเครื่องชี้ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อ องค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ในลักษณะต่าง ๆ เช่นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการ ทำงาน หรือความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มี การสำรวจความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ให้ทราบอย่างชัดเจนถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้ง ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและทำให้เป้าหมายขององค์กร บรรลุผลตามที่ได้ตั้งไว้

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนุทิศ
- 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนุทิศ โดยใช้ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนุทิศ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมการศึกษาวิจัย

โดยการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนุทิศ และสภาพปัญหาต่างๆ จากเอกสาร ตำรา ฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

#### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนา ทดสอบเครื่องมือ และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัตินำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในหน่วยงาน และส่งแบบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปให้กลุ่มประชากร และนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แผลผล และอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบ ความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เสนอแนะ และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่ออนุมัติจบการศึกษา

#### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบงานวิจัย ในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case - study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- |       |   |                                  |
|-------|---|----------------------------------|
| เมื่อ | R | หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม |
|       | X | หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา           |
|       | O | หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา  |

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ จำนวน 66 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร 11 คน ครู 55 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศจำนวน 56 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>53</sup> จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ)	11	10
ครู	55	46
รวม	66	56

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาวเดย์สตีแยร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ประกอบด้วย

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย และมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนได้ทำงานที่องค์กรนี้

<sup>53</sup> Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Education and Psychological measurement*, No.3 (November 1970), 608.

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ในองค์กร พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น การตัดสินใจไม่คิดลาออกจากองค์กร และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มี 1 ฉบับ 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น โดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้ข้อความตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) สำหรับแบบสอบถามชุดนี้ใช้เกณฑ์การให้ค่าแบบสอบถามความคิดเห็นตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)<sup>54</sup> โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์ จำนวน 3 ข้อ ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday,

<sup>54</sup> Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw – Hill Book Company, 1961), 74.

Steers and Porter) เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปัต เป็นการสัมภาษณ์จากชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตอนคือ

#### 1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ขั้นที่ 1 ศึกษาตำรา บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิดทฤษฎีและ ขอบข่ายที่ใช้ในการวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในสอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบข่ายที่กำหนด

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องสมบูรณ์ความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนี ความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และโดยให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สรุปได้ว่าค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ ระหว่าง 0.67 - 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนห้วยเหนียว ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีบริบทเดียวกัน จำนวน 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่ได้รับกลับมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.952

#### 2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิธีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา มาออกแบบเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของข้าราชการครูโรงเรียน จำนวน 56 คน ผู้บริหาร 10 คน ครู 46 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนของสถานศึกษาให้ช่วยอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ภาควิชาการบริหารการศึกษาออกให้ส่งไปยังโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วพิจารณาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงมีการนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)
2. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก เป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>55</sup> โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กับผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นแนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ



<sup>55</sup> John W. Best, *Research in Education*, 4th ed. ( New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1981), 182.

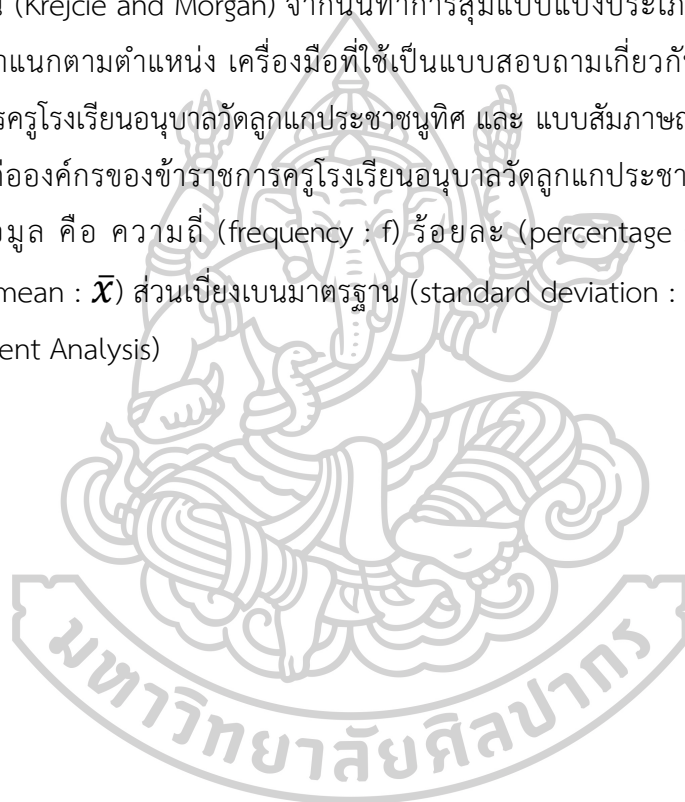


## สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (decription research) มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ
- 2) เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ จำนวน 56 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย ได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ และ แบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ จำนวน 66 คน ไม่รวมผู้วิจัย และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) และการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอท่ามะกา จำนวน 3 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

ตอนที่ 3 การสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 56 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency : f) และ ร้อยละ (percentage : %) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=56)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	17	30.36
หญิง	39	69.64
รวม	56	100.00
2.อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	18	32.14
31 – 40 ปี	24	42.86
41 – 50 ปี	7	12.50
51 ปีขึ้นไป	7	12.50
รวม	56	100.00
3.ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	42	75.00
ปริญญาโท	14	25.00
รวม	56	100.00

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=56)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน		
ผู้อำนวยการ	1	1.79
รองผู้อำนวยการ	2	3.57
หัวหน้ากลุ่มสาระ	7	12.50
ครู	46	82.14
รวม	56	100.00
5.ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	30	53.57
6 – 15 ปี	18	32.14
16 – 25 ปี	5	8.93
26 ปีขึ้นไป	3	5.36
รวม	56	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 69.64 และ เพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.36 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 และ อายุ 41-50 ปี และ 51ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี 42 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ด้านตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ครู จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.50 รองผู้อำนวยการจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมา คือ 6-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 รองลงมาคือ 16 – 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.93 และ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนนุทิศ ประกอบด้วย

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศ ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศ (n=56)

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.36	0.42	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.39	0.54	มาก
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.31	0.50	มาก
	รวม	4.35	0.41	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $S.D. = 0.41$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.39$ ,  $S.D. = 0.54$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $S.D. = 0.42$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $S.D. = 0.50$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.54 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศเป็นรายข้อ จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้ ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (n=56)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1	ท่านยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน	4.45	0.69	มาก
2	ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน	4.12	0.64	มาก
3	ท่านมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงาน	4.45	0.54	มาก
	รวม	4.36	0.42	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.42$ ) เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่าน มีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.54$ ) ท่านยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.69$ ) ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.64$ ) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.69 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (n=56)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่	4.43	0.60	มาก

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (ต่อ) (n=56)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	ระดับ
2	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.45	0.71	มาก
3	ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน	4.30	0.78	มาก
	รวม	4.39	0.54	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ , *S. D.* = 0.54) เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.45$ , *S. D.* = 0.71) ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 4.43$ , *S. D.* = 0.60) ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.30$ , *S. D.* = 0.78) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.78 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (n=56)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	ระดับ
1	ท่านมีความสมัครใจจะเป็นบุคลากรของโรงเรียน	4.43	0.66	มาก
2	ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.48	0.69	มาก
3	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากโรงเรียน	4.23	0.71	มาก

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ต่อ) (n=56)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	ระดับ
4	ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด	4.11	0.89	มาก
	รวม	4.31	0.50	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.31$ , *S. D.* = 0.50) เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.48$ , *S. D.* = 0.69) ท่านมีความสมัครใจจะเป็นบุคลากรของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.43$ , *S. D.* = 0.66) ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.23$ , *S. D.* = 0.71) ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด ( $\bar{x} = 4.11$ , *S. D.* = 0.89) และ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.89 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

จากการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนใน อำเภอทำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 คน ซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถวิเคราะห์และสรุปผลแนวทางการเสริมสร้างได้ ดังนี้



แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความ เกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็น แรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้ง ผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับ ข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงครู ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ และเพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ จำนวน 66 คน ไม่รวมผู้วิจัย และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาเวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงครูช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ระหว่งกันได้

### การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากข้าราชการครูของโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ให้แก่ข้าราชการครูในองค์กร กิจกรรมรับครูใหม่ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยว กิจกรรมปิดกล่องขอลี้ การพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรมและเหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับข้าราชการครู และการส่งเสริมค่านิยมของข้าราชการครูในองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี มีการเอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรแห่งนี้มีบรรยากาศที่น่าอยู่ จึงทำข้าราชการครูขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลินธร บุตรดีวงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนูทิศ เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนูทิศได้กำหนดเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้เห็นค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน ที่บุคลากรขององค์กรยอมรับ สร้างแนวคิดที่ให้ข้าราชการครูช่วยเหลือเกื้อกูล ทั้งนี้เมื่อดู เอื้อเพื่อ สามัคคีต่อกัน และข้าราชการครูที่จะช่วยเหลือร่วมมือกันนากการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงาน ท่านยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ที่อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะ ข้อ1) ข้าราชการครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรักในองค์กรไม่พุดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดีหรือทำให้เสื่อมเสีย ข้อ 2) โรงเรียนเป้าหมายที่ชัดเจน และมีเป้าหมายของโรงเรียนและของข้าราชการครูมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ข้อ3) ข้าราชการครูยอมรับค่านิยมของโรงเรียนที่ชัดเจน มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนในเชิงบวกทำให้มีความรู้สึกถึงจุดหมายของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชญา คำสอด ได้ทำการวิจัย เรื่องความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 ด้านความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชุนูทิศได้ข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถ และใช้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถเพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จด้วยความมุ่งมั่น และเต็มใจอุทิศตนในการทำงาน โดยคิดถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนก่อนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ท่านมีความเต็ม

ใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่ ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ที่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ข้อ1) ข้าราชการครูมีความรู้สึกรักโรงเรียน โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานจึงทำให้ข้าราชการครูใช้ความสามารถได้อย่างเต็มความสามารถ ข้อ2) ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีการให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ข้อ3) ข้าราชการครูพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเพราะมีการทำงานอย่างเป็นสุขช่วยเหลือกัน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า รายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลินธร บุตรดีวงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศมีความรู้สึกภาคภูมิใจในฐานะที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนต่อไป เนื่องจากโรงเรียนแห่งนี้มีการส่งเสริม และสนับสนุนข้าราชการครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ที่โรงเรียนมีสมาชิกที่มีความรัก และความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกียรติกันละกัน และได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกรัก และผูกพันกับโรงเรียนนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ท่านมีความสมัครใจจะเป็นบุคลากรของโรงเรียน ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากโรงเรียน ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด อาจเป็นเพราะ ข้อ1) โรงเรียนได้จัดกิจกรรมให้กับข้าราชการครู และมีการแบ่งหน้าที่ในการทำกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้ครูมีความรู้สึกที่อยากจะร่วมมือกับกิจกรรมของโรงเรียน ข้อ2) ข้าราชการครูมีความสมัครใจจะเป็นบุคลากรของโรงเรียนเพราะ การที่โรงเรียนมีชื่อเสียงที่ดีเป็นที่ยอมรับของชุมชน มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกียรติกันละกัน ข้อ3) การที่ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความรักใคร่ต่อกัน ช่วยเหลือกัน มีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่คิดที่จะลาออกไปจากโรงเรียน ข้อ4) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกียรติกันละกัน และได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกรักโรงเรียน และผูกพันกับโรงเรียนนี้โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมา แวตือเร๊ะ ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

โรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่ารายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความต้องการปรารณาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลินธร บุตรดีวงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูเก็ต เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อที่ทำการทำงานได้ต่อตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ งานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน การสื่อสารภายในของโรงเรียนเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร และครู ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ ณะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชญา ไชยพงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตรผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร คือ ด้านความมีอิสระในงาน ซึ่งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ การทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เป็นการเปิดโอกาสในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้รางวัล และคำชมเชยซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ครูหลายคนต้องการในการทำงาน เพราะในมุมมองของคนทำงานแล้ว ถ้าทำงานได้ดีแต่กลับไม่เคยได้รับคำชมเลยก็อาจจะทำให้รู้สึกไม่อยากทำงานอีก หรือคิดว่าตนเองยังทำงานไม่ดีมากพอคำชมยังแสดงถึงความเอาใจใส่ที่องค์กรมีต่อครู การสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรรณ ธนะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา หนี้บุญคุณต่อองค์กร มีความต้องการที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว จะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ การคอยถามไถ่สารทุกข์สุกดิบก็จะช่วยซื้อใจครู และสร้างความผูกพันให้มากขึ้น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครู เพื่อให้ครูเกิดความรักใคร่สามัคคีกับครูทุกคนในโรงเรียน เมื่อครูเกิดความรักใคร่สามัคคีแล้วก็จะทำให้ครูเกิดความรักในโรงเรียนของคนที่ได้ทำงาน และรู้สึกว่าเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน และจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรรณ ธนะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ บุญธรรมมา ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 31 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุข และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

#### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน” ผู้บริหารควรที่จะมีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เช่น กิจกรรมต้อนรับครูใหม่ อบรมแนะนำแนวทางการทำงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน” ผู้บริหารควรที่จะเอาใจใส่กับการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กร โดยการชมเชย การให้รางวัล การให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมครูดีจิตอาสา
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด” ผู้บริหารควรที่จะสร้างความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคน ทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว จะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงครูก็จะช่วยซื้อใจครู และสร้างความผูกพันให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจครู กีฬาสีครู การแสดงความยินดีเมื่อครูมีบุตร เป็นต้น



### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ
2. ควรศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

ชลินทร์ บุตรดีวงศ์. “ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

ณัฐชญา ไชยพงศ. “แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชพิธ.”

**คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562**

นภาพรรณ ชนะแก้ว. “สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4.” **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 2565.**

นุรมา แวดือเระ. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 31, no. 1 (2563): 171-180**

บิสซิเนสพลัส. **การสร้างความผูกพันกับพนักงาน.** เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถ้าได้จาก [https:// www.businessplus.co.th/Activities/ข่าวสาร-hrm-c021/การสร้างความผูกพันกับพนักงาน-ด้วย-employee-engagement-v7184.](https://www.businessplus.co.th/Activities/ข่าวสาร-hrm-c021/การสร้างความผูกพันกับพนักงาน-ด้วย-employee-engagement-v7184)

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. “แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร.” **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี 13, no. 2 (2562): 493-504**

ปริยกร มิมะพันธุ์. **5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร.** เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2565. เข้าถึงได้จาก [https://www.sbdc.co.th/knowledge/article/107/5.](https://www.sbdc.co.th/knowledge/article/107/5)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2556.

เพ็ญนภา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสูรธรรม. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.” **วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 12, no. 3 (2559): 97-112.**

ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี, 2557.

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. **Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานใน องค์กร.** กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2556.

โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ, “สถิติการย้าย การเกษียณอายุราชการ และขาด/ลา มาสายของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ.” (24 เมษายน 2566).

\_\_\_\_\_. “**สารสนเทศประจำปีการศึกษา 2565.**” (กาญจนบุรี, 2566).

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันต่อองค์กรของคนทำงาน

(ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563. เข้าถึงเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566. เข้าถ้าได้จาก

[https://ipsr.mahidol.ac.th/post\\_research/รายงานการสำรวจคุณภาพชี-2](https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/รายงานการสำรวจคุณภาพชี-2).

เลิศชัย สุธรรมานนท์. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

วิลาวรรณ ทรัพย์สินไพศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, 2556.

สกลุรักษ์ ลำเนาพันธ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรี พิจิตร.”

การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

สมคิด บางโม. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2562.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2556.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ : สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2562.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพฯ: สำนักงาน เลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2561.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ตั้งใจทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก, 2556, 18.

สุชาพร ประเสริฐชาติ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2559.

สุทธิสา ชีวัน. “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.” วารสาร ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย (2560): 334-346.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา.” วารสารบัณฑิตวิจัย (2557): 3014-3026.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. “แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย (2558):

212-233.

- อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ. “ความผูกพันต่อองค์กรของครูใน สถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี.” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** (2564): 240-252.
- อุไรวรรณ บุญธรรมมา. “แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.” **วารสารราชพฤกษ์**, 2559.
- อัญญา คำสอด. “ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 2559.

### ภาษาต่างประเทศ

- Best W. John. **Research in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1981.
- Buchanan Bruce. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.” **Administrative Science Quarterly** 19, no. 4 (December 1974).
- Fazzi A. Robert. **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment**. New York: Irwin Professional Pub, 1994.
- Lunenburg C. Fred and Ornstein C. Allan. **Educational Administration : Concepts and Practices. 7 th ed.** CA: Wadsworth Cengage Learning, 2022.
- Dessler Gary. **Human resource management**. New Jersey: A Simon & Schuster, 2013.
- Hewitt Associates. **Identify factors driving employee engagement**, accessed 24 March 2022. Available from <http://www.Hewittassociates.com/Int/NA/enUS/OurServices/ServiceTool.aspx?>
- Krejcie V. Robert and Morgan W. Daryle. **Determining Sample Size for Research Activities**. *Education and Psychological measurement* 30, 1970.
- Somer J. Mark, “Organization Commitment, Turnover and Absenteeism an examination of Direct and International Effects.” **Journal of Organization Behavior** 19 (2013).
- Natalie J. Allen and Meyer P. John. “The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.” **Journal of Occupational Psychology** 63, no. 1 (March 1990).
- Nobile De John. “Organisational communication and its relationships with job satisfaction and organisational commitment of primary school staff in Western Australia.” **Journal**

of *Experimental Educational Psychology* 37, no.3 (April 2017).

Likert Rensis. *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill Book Company, 1961.

Mowday T. Richard, Steers M. Richard, and Porter W. Lyman. "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior* 14, no.2 (April 1979).





ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/207

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นุชนาด สอนสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายพงศกร แวนแก้ว รหัสนักศึกษา 630620074 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก้วประชาชนูทิศ” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)  
รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455







ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(Index of item objective congruence: IOC)

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก

ประชาชนนุทิศ

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
1	ท่านยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>							
4	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>							
7	ท่านมีความสมัครใจจะเป็นบุคลากรของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้





ที่ อว 8612.2/220

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นายพงศกร แวนแก้ว รหัสนักศึกษา 630620074 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้  
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัด  
ลูกแก่งประชาชุนทิต” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบ  
ความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*อเนล ใ้เน่*

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)  
รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก  
ประชาชนนุทิศ

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
.952	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	41.3333	24.368	.837	.946
a2	41.4333	24.047	.818	.947
a3	41.2333	24.737	.884	.944
b1	41.1667	24.695	.932	.942
b2	41.2000	25.131	.829	.946
b3	41.5333	25.085	.672	.953
c1	41.2333	24.737	.884	.944
c2	41.1667	24.833	.906	.943
c3	41.4333	24.806	.651	.955
c4	41.3667	25.413	.664	.953



ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ อว 8612.2/ ๒๒๙

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๗ พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ

ด้วย นายพงศกร แวนแก้ว รหัสประจำตัว 630620074 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก**  
**ประชาชนูทิศ**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ 2) เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน  
 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป  
 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ จำนวน 56 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ) 10 คน 2) ครู 46 คน
4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เพื่อการศึกษาโดยภาพรวมเท่านั้น ผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายพงศกร แฉ่นแก้ว  
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
 เบอร์โทร 090-2458795



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก  
ประชาชนนุทิต

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	[ ] 01
2	อายุ ( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 31-40 ปี ( ) 41-50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป	[ ] 02
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก	[ ] 03
4	ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ( ) ผู้อำนวยการ ( ) รองผู้อำนวยการ ( ) หัวหน้ากลุ่มสาระ ( ) ครู	[ ] 04
5	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 6 – 15 ปี ( ) 16 – 25 ปี ( ) 26 ปีขึ้นไป	[ ] 05

## ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร							
1	ท่านยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน						[ ] 06
2	ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน						[ ] 07
3	ท่านมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงาน						[ ] 08
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร							
4	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่						[ ] 09
5	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ						[ ] 10
6	ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน						[ ] 11
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร							
7	ท่านมีความสมัครใจจะเป็นบุคลากรของโรงเรียน						[ ] 12
8	ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน						[ ] 13
9	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากโรงเรียน						[ ] 14
10	ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด						[ ] 15

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์



ที่ ฮว 8612.2/230

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน คุณบรรจง ปิ่นปฐม

ด้วย นายพงศกร แวนแก้ว รหัสประจำตัว 630620074 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้  
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาล  
วัดลูกแกประชาชนูทิศ" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ท่าน  
ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

**ผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก**  
**ประชาชนูทิศ**

1. นายบรรจง ปิ่นปฐม

วุฒิการศึกษา	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
วิทยฐานะ	เชี่ยวชาญ

2. ดร.ราตรี ทองศรี

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดศรีอพนัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

3. ดร.รสสุคนธ์ มั่นคง

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านบึงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย  
เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก  
ประชาชนนุทิศ

**คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนนุทิศ โดยข้อความจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ในด้านต่าง ๆ เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์



นายพงศกร แวนแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัด**  
**ลูกแก้วประชาชนูทิศ**

---

**ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์**

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่งหน้าที่.....

วิทยฐานะ.....

**แนวคำถามการสัมภาษณ์**

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูของโรงเรียนให้มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูของโรงเรียนให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูของโรงเรียนให้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายพงศกร แวนแก้ว  
 วัน เดือน ปี เกิด 10 ธันวาคม 2531  
 สถานที่เกิด จังหวัดกาญจนบุรี  
 E-mail [waenkaew\\_p@silpakorn.edu](mailto:waenkaew_p@silpakorn.edu)

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนดิสกุล  
 จังหวัดกาญจนบุรี  
 พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น  
 โรงเรียนศรีธธาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม  
 พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย  
 โรงเรียนศรีธธาสมุทร จังหวัดสมุทรสงคราม  
 พ.ศ. 2558 สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา วิทยาศาสตรบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี  
 พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน กำลังศึกษาระดับ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2560 ครูผู้ช่วยโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ  
 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี  
 พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน ครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ  
 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายพงศกร แฉ่นแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	10 ธันวาคม 2531
สถานที่เกิด	กาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	81 ม.7 ต.บางช้าง อ.อัมพวา จ.สมุทรสงคราม 75110

