

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา  
และครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

SITUATION AND APPROACHES TO PROMOTE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
TEACHERS FROM THE VIEWPOINT OF INSTITUTIONAL ADMINISTRATORS AND TEACHERS  
IN CHIANG KHONG DISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 4



An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements  
for the Master of Education in Educational Administration

July 2019

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา  
และครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

ของ นภาพร วรรณ ณะแก้ว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)



<b>เรื่อง:</b>	สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 4
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	นภาพรธณ ณะแก้ว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุทธิพงษ์
<b>คำสำคัญ</b>	ความผูกพัน / ความผูกพันในองค์กร

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 191 คน จากครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 370 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อยู่ในระดับมาก 2. สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น

**Title:** SITUATION AND APPROACHES TO PROMOTE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS FROM THE VIEWPOINT OF INSTITUTIONAL ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN CHIANG KHONG DISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

**Author:** Napawan Thanakaew, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

**Advisor:** Associate Professor doctor Ruksit Suttipong

**Keyword** Commitment / Commitment in the organization

### ABSTRACT

This education aims to studies the level of Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4 for compare the level of Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4. Classified work experience, school size, and to study guidelines for Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4. For examples: CEO of school board and teacher in Chiang Khong, Chiang Rai Primary Education service area office 4, 191 people from teachers and education Board, all 370 people have come by a simple random method. The instruments used in research include a survey 1 copy. The statistics used are the average percentage, mean, standard deviation, value (t-test), and one-way analysis (One Way ANOVA). The results showed that 1. Situation and a guide to Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4 at a high level 2. Situation and a guide to Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4, when classified by operating status. Work experience and size of education. There are statistically significant differences. 3. Situation and a guide to Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4, such as providing teachers and education professionals, is engaged in school targeting. The creation and support of teachers and educational personnel Providing welfare in addition to state welfare to school teachers, etc.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.รัชนีต สุทธิพงษ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความหวังดีเสมอมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณดร.เมษิต กองเงิน นายสมจิต สมอ และผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การทำวิจัยแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ผู้ให้เลือดเนื้อ จิตวิญญาณ และ สติปัญญาแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณญาติพี่น้องและเพื่อนๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ มีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มอบสติปัญญาและสิ่งดีๆ ในชีวิตให้แก่ผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งใจ

นภาพรรณ ณะแก้ว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือการวิจัย .....	30



การสร้างเครื่องมือการวิจัย .....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายเชียงราย เขต 4...36	
ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายเชียงรายเขต 4 .....	46
บทที่ 5 บทสรุป.....	47
สรุปผลการวิจัย .....	47
อภิปรายผลการวิจัย .....	50
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม .....	59
ภาคผนวก .....	62
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	63
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	64
ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ .....	69
ภาคผนวก ง ผลลัพธ์การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	73
ภาคผนวก จ ผลลัพธ์การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	76
ประวัติผู้วิจัย .....	87

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	30
ตาราง 2 แสดงจำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถานภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ประสบการณ์ในการ ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ขนาดของสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	36
ตาราง 5 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียง ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร .....	36
ตาราง 6 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียง ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร .....	38
ตาราง 7 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียง ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความต้องการดำรง ความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	39
ตาราง 8 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอ เชียง ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.....	41
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรจำแนกตามสถานภาพในการ ปฏิบัติงาน .....	41
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน	42
ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน .....	43
ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	43

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา  
..... 44

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 45

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา  
..... 45



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	28
-------------------------------	----



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ความผูกพันต่อองค์กร” มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร และเป็นเรื่อง ที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากนักบริหารและนักวิเคราะห์ขององค์กร เนื่องจากการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งทำให้ บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นมีจิตใจและพลังในการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น อีกทั้ง ยังเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายอัตรา การลาออกได้ สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มี ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กร ทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่ำ เพราะเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กร เต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใด มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็เป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นตัวกระตุ้น ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์กรก็สามารถดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีอัตราการขาดงานต่ำ สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ สูงสุด หรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออก ที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับ องค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ องค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร Buchanan (1974) ซึ่งองค์กรที่มี ประสิทธิภาพนั้นเกิดจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ก็จะทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบและทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับงาน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ เพราะ ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์กับความสามารถในการการปฏิบัติงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร สวณีย์ แก้วมณี (2549) เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กร ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในระดับต่ำ ผลของงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและไม่พึงพอใจในงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Steer (1977) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าในเรื่องของความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่ อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะเป็นความรู้สึก ได้แสดงออกมาในลักษณะของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หรือได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การส่งเสริมความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน มีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ นั้น ก็ย่อมต้องได้รับความคาดหวังจากองค์กรให้มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้นาน ๆ ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ (2545)

สถานศึกษาเป็นองค์กรองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับมาตรา 8 มาตรา 33 วรรคสอง และมาตรา 76 วรรคสอง (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนพิเศษ 73 ง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546) มีการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้น

พื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ในอำเภอเชียงของประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครูจำนวน 337 คน จากสถิติรายงานการย้ายของครูในปี 2560 พบว่า จำนวนบุคลากรครู จำนวน 337 คน มีอัตราการย้ายออกจำนวน 27 คน ในปี 2561 มีจำนวนบุคลากรครู 324 คน ย้ายออกจำนวน 28 คนส่งผลให้ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (2561) การย้ายของครูทำให้ขาดครูที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย ส่งผลถึงครูที่คงอยู่ต้องมีการะงานที่เพิ่มมากขึ้น บางโรงเรียนใช้ครูสอนไม่ตรงกับสาขาที่จบมา ส่งผลให้ครูเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย และขอย้ายไปโรงเรียนอื่น ๆ จำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะดำเนินนโยบายในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาการย้ายของครู โดยการสร้างความผูกพันของครูกับสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไม่คิดที่จะย้ายออก จากการศึกษาระสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาคำร้องขอย้ายและคำร้องขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ บุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าสาเหตุที่ทำให้ลาออกหรือย้าย เนื่องจาก ปัญหาในเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเงินเดือนเต็มขั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (2561)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เนื่องจากสถิติรายงานการย้ายของครูในปี 2560 พบว่า จำนวนบุคลากรครู จำนวน 337 คน มีอัตราการย้ายออกจำนวน 27 คน ในปี 2561 มีจำนวนบุคลากรครู 324 คน ย้ายออกจำนวน 28 คนส่งผลให้ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (2561) ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความผูกพันในองค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้



ทราบถึงระดับความผูกพันและแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กร และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### คำถามการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความผูกพันในองค์กร ระดับใด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 4

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอ เชียงของ จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอ เชียงของ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน



3. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอ เชียงของ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 370 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน

1.2 ครูผู้สอน จำนวน 337 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 191 คน ได้มาโดยใช้ตารางของ R.V Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน

2.2 ครูผู้สอน จำนวน 174 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

1.1 สถานภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 5 ปี ขึ้นไป

1.3 ขนาดของสถานศึกษา

1.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 120 คนลงมา)

1.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน)

1.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2. ตัวแปรตาม

ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอ เชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 3 ด้าน คือ

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรความผูกพันทั้ง 3 ด้านนี้

อ้างอิงมาจาก Steer (1977)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึก ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีต่อสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงาน และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ ของสถานศึกษา ความเสียสละเพื่อสถานศึกษา ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาความปรารถนา อย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความเชื่อมั่นยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา โดยที่สถานศึกษาได้มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน และได้ชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการปรับนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษา มีการแจ้งผล การประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการบริหารงานของฝ่ายบริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า

1.2 ความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร หมายถึง ความสนใจและตั้งใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และการได้รับขวัญและกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครูในสถานศึกษา ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเต็มใจปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ปฏิบัติงานในวันหยุด และให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา หรือหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาโดย

ไม่คิดที่จะออกจากการเป็นสมาชิกของ สถานศึกษา มีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างองค์กรของครูและผู้บริหาร ให้การสนับสนุนให้องค์กรมีความผูกพันเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่กำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121-300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันของครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. ได้แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในอำเภอเชียงของ ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายของความผูกพันในองค์กร
  - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.4 แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันในองค์กร
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้กำหนดคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันในองค์กร  
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

Steer (1977) มีความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Mowday Steer (1982) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการ แสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพัน จะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียว แน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร อย่างเหนียวแน่น โดย ความรู้สึกที่ดีที่จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิด ประโยชน์และบุคคล ที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Allen (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่อยู่ในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ พนักงาน มี ความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็น (Need) ที่จะต้องอยู่ในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ พนักงานมี ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขาารู้สึกว่าเขาควรจะทำ (Ought) อยู่ในองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะ เป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยงและประเมินระดับความผูกพันองค์กร ของ สมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (Psychology State) ของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคน อาจรู้สึกว่าเขาจำเป็น (Need) และควรจะต้อง (Ought) อยู่ในองค์กรทั้ง ๆ ที่เขาไม่ปรารถนา (Want) ที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งคำนึงถึงด้านการ เล็งเห็น ผลประโยชน์หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ

Mathieu Farr (1991) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน (Job Involvement) มากยิ่งขึ้น

Jennifer Gareth (1999) ได้ให้ความหมายของความผูกพัน ต่อองค์กรว่าเป็นรูปแบบ ของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมด ระดับความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด และสมาชิกขององค์กรสามารถจะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กร ของตนได้

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ที่ได้แสดงออกมาในลักษณะของการ ยอมรับนโยบาย ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เช่น การแสดงให้เห็น การยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้ง ยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สมาชิกที่มีความผูกพัน ต่อองค์การสูง สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ซึ่งผลที่ได้จะตกอยู่กับ องค์การและสมาชิกในองค์การเอง

ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ (2545) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การเสมอ
2. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป
4. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
5. ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ
6. ความผูกพันต่อองค์การมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงานในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สวณีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวว่า ความสามารถขององค์การในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการการปฏิบัติงานในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์การ

Buchanan (1974) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การหรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Steer (1977) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพัน ต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์การ ได้ดีกว่าศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน



Smith (1983) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรส่งผลที่ตามมาในด้านที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือ บทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra Role Behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิหวังผลใด ๆ จากองค์กร

สรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพัน ต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

สมคิด บางโม (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ แม้แต่การไม่ได้รับความเป็นธรรม การไม่ได้รับความเสมอภาค

Steer (1997) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ

3.1 ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude)

3.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (Met Expectation)

3.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance)

3.4 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

นอกจากนั้น Steer (1977) ยังกล่าวอีกว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน เสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ปัจจัยที่นี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การ ก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพล ต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน ความเต็มใจ ทุ่มเท และเสียเวลาให้กับงานขององค์กร และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

Steer, R.M and Porter, L.W. (1983) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ



สตีลเลอร์ อ้างถึงใน ศิริพร พรหมโสภ (2559) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับ จุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลัง กายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้แตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การ โดยทั่วไป เนื่องจากสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การด้วยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคือ การที่ บุคคลในองค์การมีความเชื่อมั่นยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ โดยมีการแบ่งงานกัน อย่างชัดเจนและได้ชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ มีการปรับนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินองค์การ มีการแจ้งประกันประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนา

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ คือ การ ที่สมาชิกในองค์การมีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การ พัฒนางานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และการได้รับของขวัญและกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การที่ความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การด้วยความศรัทธาผูกพันและภาคภูมิใจ โดยไม่คิดจะออกจาก การเป็นสมาชิกขององค์การ ความภาคภูมิใจในองค์การที่ได้รับความเชื่อถือและสนับสนุนจาก ชุมชนความพึงพอใจในสวัสดิการขององค์การ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ ในด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ ด้านลักษณะของงานที่แต่ละ บุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร และประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ของแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร เช่นมีทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ มีความ คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และ มีความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งได้หรือไม่

แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันในองค์กร

องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความ ผูกพัน ต่อองค์การ มีความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

บรรลु วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบุคคลแต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร มีดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)
3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
4. ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)
5. แนวคิดความคาดหวังของวรูม (Vroom)

#### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) อ้างถึงใน สรุปร่างค์ โค้วตระกูล (2536) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น ต่อไปอีก

1.3 ความต้องการของคนจะมีลักษณะลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (The Need Hierarchy) ของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม ยารักษาโรคตลอดจนต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไปคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ ก็ได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการ ที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อ

คนเรารู้สึกว่าสังคม ยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self Actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะทำความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการ จะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ เป็นต้น

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

Herzberg (1968) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในองค์กรบริหาร ชื่อทฤษฎีมีความแตกต่างกันออกไปคือ Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีการจูงใจได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการสร้างความพึงพอใจ มีดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากร ในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจ มี 6 ประการ ได้แก่

2.1.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth)

2.1.2 ลักษณะงาน (Work Content)

2.1.3 ความสำเร็จ (Achievement)

2.1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision: Technical)

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Superior)

2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Subordinate)

2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation: Peers)

2.2.6 เงินเดือน (Salary)

2.2.7 สถานภาพทางสังคม (Status)

2.2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)

2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

2.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

### 3. ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2536) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด

3.2 R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

3.3 G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูง ได้ดังนี้

3.1 ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

3.2 ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมาย ในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีศรัทธาเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3.3 ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือ ความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาส เข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการ คือ

3.1 ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการ ระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมิได้อยู่สูง

3.2 ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทหนึ่ง ที่อยู่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3.3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

#### 4. ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (The Need to Achieve Theory) ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล (2536) สรุปไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมากน้อยต่างกัน โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ประเภท คือ

4.1 ความต้องการด้านความสำเร็จ คนที่ต้องการประสพผลสำเร็จสูง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

4.1.1 จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยากและท้าทาย

4.1.2 ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงาน ที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่า หรือความสำเร็จของงานที่ทำ

4.1.3 คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากตน และจะไม่ชอบ อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่เอานอนไม่ได้ หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

4.2 ความต้องการด้านอำนาจ ความต้องการอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และ มุ่งแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมหรือต่อทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม ลักษณะของคนที่มี ความต้องการด้านอำนาจนี้จะมีดังนี้

4.2.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

4.2.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

4.2.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

4.2.4 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการค้าเอียง

4.3 ความต้องการมีสายสัมพันธ์ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น หวังหรืออยากจะได้รับการยอมรับ จากคนอื่น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ให้มากที่สุด เพื่อที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น

#### 5. แนวคิดความคาดหวังของวรูม (Victor H.Vroom)



วรูม (พ.ศ. Vroom) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคน หรือเรียกว่า ทฤษฎี กระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) โดยได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นบนรากฐาน แห่งแนวคิด ดังนี้

5.1 แนวคิดที่ว่าคนย่อมมีพลังปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริง ซึ่งหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในที่สุด (Valence Concepts)

5.2 แนวคิดที่ว่า เป้าหมายส่วนตัวที่คนหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลดังปรารถนา ย่อมมีทาง ที่จะสัมฤทธิ์ผลได้ โดยการพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย ขององค์กร เป็นอุปกรณ์ (Instrumentality Concepts)

5.3 แนวคิดที่ว่า การที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร เพื่อให้เป็นอุปกรณ์นำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวนั้น คนย่อมมีความ คาดหวังเป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (Expectancy Concepts) นอกจากนั้นแล้วยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าว ประกอบด้วย

5.3.1 ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความ คาดหวังเป็นแรงกระตุ้น ให้เกิดขึ้น (Effort)

5.3.2 เป้าหมายขององค์กร หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายาม ปฏิบัติงาน เรียกว่า ผลงานขั้นต้น (First-Level Outcome)

5.3.3 เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคน หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่ แท้จริง ที่เขาต้องการ หลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุความสำเร็จ มักเรียกกันว่า ผลงานขั้นรอง (Second-Level Outcome) สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้ มีผลในการกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ ในระดับสูง ก็ต่อเมื่อเขาเกิดความเชื่อว่า

- 1) ความพยายามตามที่คาดหวัง จะยังผลให้เกิดผลงานขั้นต้นในระดับสูงได้
- 2) ผลงานขั้นต้นระดับสูงที่เกิดขึ้น จะเป็นอุปกรณ์นำสู่ผลงานขั้นรองได้
- 3) ผลงานขั้นรองที่เกิดขึ้น จะยังผลสนองความปรารถนาที่แท้จริง

ในผลงานขั้นรอง ที่ได้ตั้งใจไว้

จากแนวคิดของวรูม (Vroom) พบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมีเป้าหมาย ส่วนตัวแล้ว ก็ย่อมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ ถึง สิ่งที่เราหวังไว้

สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันในองค์กร สามารถ นำมาใช้ประกอบในการ เสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากร

เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบัน สถานภาพการสมรส และตำแหน่งปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สาโรจน์ คำพิทักษ์ (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู (ร้อยละ 83.80) มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 72.50) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 45.50)
2. สภาพการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.64) รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.62)

กฤษฎดา มังคะตา (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับงานทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

โรงเรียนของครูผู้สอนทั้งในภาพรวมและในรายได้โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปหาความสัมพันธ์น้อย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความมีชื่อเสียงของโรงเรียนและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และ ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรินทร์ ศรีหาดา (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.30 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 42.60 มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 52.30 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 47.7



2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยด้านความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านความเชื่อ และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สอง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ทำยสุดสำหรับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับปานกลาง

กิจจา ดงดินอ่อน (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครู สังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับชื่นชมและภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านสถานภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนและภูมิสำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังต่อโรงเรียนสามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 55.90 และสร้างสมการได้ดังนี้  $Y = .895 + .252(X6) + .257(X5) + .149(X4) + .130(X7)$

จำนง เหล่าดงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาตราด ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 88.82 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก คิดเป็นร้อยละ 71.25 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.01

2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษাত্রาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาตราด จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดยสถานศึกษา ขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษา ขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

วรรณภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 122 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 ส่วนเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และน้อยที่สุด คือต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 สถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และน้อยที่สุดคือ มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ตำแหน่งงานบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 ส่วนตำแหน่งงานข้าราชการครูจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และรายได้ต่อเดือนช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 รองลงมาคือ 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ผู้ตอบ

แบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.21 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 4.18 และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.16

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 155 คน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุขยา กลิ่นสุคนธ์ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.66 สถานภาพโสด ร้อยละ 53.11 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 80.33 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 42.30 ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 92.79 เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ร้อยละ 60.33 ประเภทของสถานศึกษาอนุบาล-ประถมศึกษา ร้อยละ 45.57 ลักษณะของเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือดี คิดเป็นร้อยละ 49.51 บรรยากาศของสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 58.03 และความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ร้อยละ 58.68 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและ 5 รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับภาพรวมของรายด้าน จากค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และการให้โอกาสพัฒนางาน

มณฑิชา เป้าบุญปรุง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยด้านด้านค่านิยมขององค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความเต็มใจที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก ในภาพรวมด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีภาพรวมค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก

2. สรุปผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 280 คน (ร้อยละ 68.6) ในขณะที่เพศชาย จำนวน 128 คน (ร้อยละ 31.4) ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 204 คน (ร้อยละ 50.0) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการโสด มากที่สุด จำนวน 223 คน (ร้อยละ 54.7) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานมากที่สุด คือ 1 – 10 ปี จำนวน 244 คน (ร้อยละ 59.8) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 234 คน (ร้อยละ 57.4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากที่สุดอยู่ที่ 10, 000–25, 000 บาท จำนวน 205 (ร้อยละ 50.2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามตำแหน่งคือ สายการสอน จำนวน 208 (ร้อยละ 51.0) และ สายสนับสนุนการสอน จำนวน 200 คน (ร้อยละ 49.0) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามตามสังกัดโดยมากที่สุดคือ สำนักงานอธิการบดี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 19.9)

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเนื่องที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ความรู้สึก และบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูง ( $r = 0.743$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ( $r = 0.633$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ( $r = 0.563$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $r = 0.617$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $r = 0.629$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $r = 0.611$ )

อัญชญา คำสอด (2559) ได้ทำการวิจัยความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางถึงมากโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ผลเป็นดังนี้

1.1 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนครูมีความภาคภูมิใจเสมอเมื่อผู้อื่นทราบว่าครูทำงานอยู่โรงเรียนแห่งนี้ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูที่ดีทำ ให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือครูมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนของท่าน

1.2 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะมีอุปสรรคมาก ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามและทุ่มเททุกครั้ง และความสัมพันธ์กับเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นไปด้วยความอบอุ่นและมีมิตรต่อกันตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือครูทำงานอย่างเต็มที่

1.3 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูคิดว่าอยากทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่เป็นไปได้ เมื่อใครกล่าวหาว่าโรงเรียนด้านเสียหายครูจะชี้แจงในทางที่ดีทันทีและครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะอยู่ในตัวจังหวัดก็จะคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นี้เหมือนเดิม



2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพ ภูมิสำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 5 กล่าวคือ ครูที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีสถานภาพโสด

2.2 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามภูมิสำเนา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ครูที่มีภูมิสำเนาในจังหวัดชลบุรีมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีภูมิสำเนาต่างจังหวัด

2.3 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี

กัญฉิกา สุระโคตร (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม และความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่ ตามลำดับ

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันด้านจิตใจของข้าราชการครูรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน

1.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวม

และรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่ของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ประโยชน์ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตมีผลทำให้ข้าราชการครูดัดสินใจที่จะทำงานต่อเนื่องในโรงเรียนนี้

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

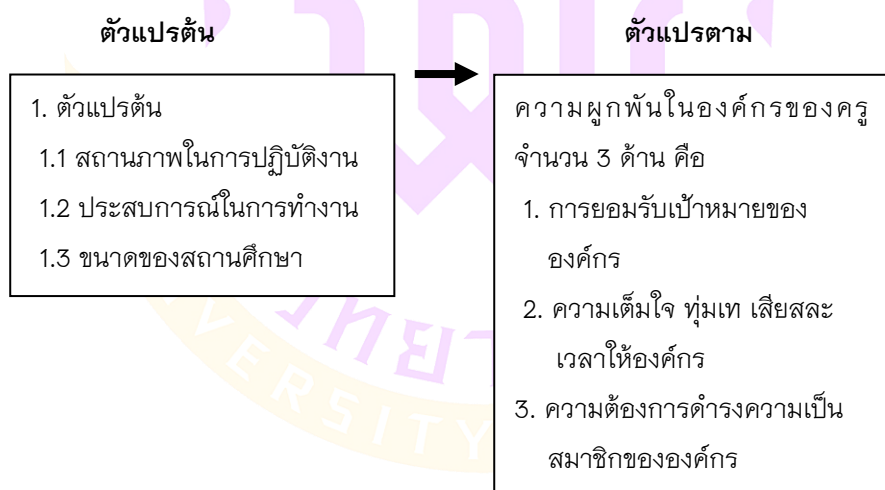
นริศรา จินดาพันธุ์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่าง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 120 คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.50 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีแต่ไม่เกิน 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีประเภท การปฏิบัติงานข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 94.20 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป คิด เป็นร้อยละ 77.50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.70 คะแนนเฉลี่ยความผูกพันที่มีต่อ องค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีผลรวม เท่ากับ 10, 847 มีระดับคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}_x$ ) เท่ากับ 90.39 ดังนั้น ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น 90.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน 1. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่เป็นเพศ หญิงมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับเพศชาย 2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุ มากกว่ามีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่าง กันกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับ การศึกษามากกว่ามีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย 4.

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่เป็นข้าราชการมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับลูกจ้างชั่วคราว 5. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีประสบการณ์ ทำงานน้อยกว่า 6. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steer (1977) ประกอบด้วย

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจ พุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 7 ตำบล ได้แก่ ตำบลศรี่ง ตำบลบุญเรือง ตำบลริมโขง ตำบลเวียง ตำบลศรีดอนชัย ตำบลสถาน และตำบลห้วยซ้อ จำนวน 370 คน ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน
- 1.2 ครูผู้สอน จำนวน 337 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 191 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน

หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ประชากร ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามประเภทของประชากรที่ศึกษา ดังตาราง 1 จากนั้นจึงทำการคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ โดยใช้สูตรการคำนวณต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ประเภทประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหารโรงเรียน	33	17
2	ครูโรงเรียน	337	174
รวม		370	191

หลังจากได้ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

### การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาความหมาย หลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

3. ศึกษาวิธีการออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า จากข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

4. สร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ ดร.เมฆิต กองเงิน นายสมจิต สมอ และผศ.ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 1.00

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขุนววกวิทยา เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

9. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาค้นคว้าขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาค้นคว่านำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจตรงกันกับผู้ศึกษาค้นคว้า

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
5. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** ระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ t-test
2. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ t-test
3. จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และหากพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติบรรยาย
  - 1.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
  - 1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

## 1.3 ร้อยละ (Percentage)

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

## 2.1 สถิติทดสอบ t-test

2.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และหากพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

## เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับระดับน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องใช้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนหรือสื่อถึงความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความชัดเจนและง่ายแก่การทำความเข้าใจมากยิ่งขึ้น สัญลักษณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ ประกอบด้วย

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถานภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพในการปฏิบัติงาน	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	8.90
ครูผู้สอน	174	91.10
รวม	191	100

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนร้อยละ 91.10 และผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 8.90

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ในการทำงาน	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
น้อยกว่า 5 ปี	38	19.90
5 ปี ขึ้นไป	153	80.10
รวม	191	100

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 80.10 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีร้อยละ 19.90

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดของสถานศึกษา	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ขนาดเล็ก	16	8.40
ขนาดกลาง	98	51.30
ขนาดใหญ่	77	40.30
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางร้อยละ 51.30 สถานศึกษาขนาดใหญ่ร้อยละ 40.30 และสถานศึกษาขนาดเล็กร้อยละ 8.40

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 5 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ที่	ความผูกพันในองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ท่านมีความศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษาของท่าน	4.09	0.66	มาก	6
2	สถานศึกษาของท่านได้มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน	3.99	0.74	มาก	10
3	สถานศึกษาได้ชี้แจงทำความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.08	0.75	มาก	7

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ความผูกพันในองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
4	สถานศึกษาของท่านมีการปรับนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.02	0.69	มาก	9
5	ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษา	4.04	0.74	มาก	8
6	สถานศึกษาของท่านมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา	4.14	0.63	มาก	4
7	ท่านคิดว่าการบริหารงานของฝ่ายบริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในสถานศึกษาได้	4.10	0.60	มาก	5
8	การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ	4.20	0.70	มาก	1
9	เป้าหมายในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา	4.15	0.66	มาก	3
10	ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า	4.17	0.71	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวม</b>		4.10	0.48	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมา คือ ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.17$ ) และอันดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาของท่านได้มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตาราง 6 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอ  
 เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4  
 ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร

ที่	ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจและ ตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.14	0.67	มาก	2
2	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.05	0.65	มาก	5
3	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับขวัญและ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.65	มาก	1
4	บุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติหน้าที่ ก่อนเวลาที่สถานศึกษากำหนดเสมอ	4.06	0.68	มาก	5
5	บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจมา ปฏิบัติงานในวันหยุด กรณีที่สถานศึกษามี กิจกรรมพิเศษ	4.05	0.69	มาก	10
6	ปัญหาของสถานศึกษาในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ ทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องให้ความร่วมมือ ในการแก้ไข	4.13	0.61	มาก	3
7	บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจปฏิบัติงาน พิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.06	0.72	มาก	5
8	บุคลากรในสถานศึกษาตั้งใจปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ	4.06	0.78	มาก	5
9	บุคลากรในสถานศึกษามักจะหาวิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.06	0.70	มาก	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
10	ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นไปด้วยความอบอุ่นและมีมิตรต่อกัน	4.07	0.74	มาก	4
<b>เฉลี่ยรวม</b>		4.08	0.49	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.14$ ) และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจมาปฏิบัติงานในวันหยุด กรณีที่สถานศึกษามีกิจกรรมพิเศษ ( $\bar{X} = 4.05$ )

ตาราง 7 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอ  
เชิงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4  
ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ที่	ความผูกพันในองค์กรด้านความ ต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพัน	4.14	0.74	มาก	4
2	บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจ ในสถานศึกษา	4.23	0.72	มาก	1
3	บุคลากรในสถานศึกษาตั้งใจจะปฏิบัติ หน้าที่ในสถานศึกษาตลอดไป	4.14	0.71	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
4	บุคลากรในสถานศึกษา รู้สึกว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้	4.14	0.67	มาก	4
5	บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจใน สวัสดิการของสถานศึกษา	4.05	0.65	มาก	10
6	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกผูกพัน กับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.69	มาก	9
7	สถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็น มิตร	4.15	0.69	มาก	2
8	บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจที่มี ส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับ สถานศึกษา	4.14	0.69	มาก	4
9	สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเป็น องค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการ ปฏิบัติงาน	4.15	0.72	มาก	2
10	บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	4.13	0.71	มาก	8
<b>เฉลี่ยรายด้าน</b>		4.14	0.51	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในสถานศึกษามากที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมา คือ สถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.05$ )



ตาราง 8 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอ  
เซียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ที่	ความผูกพันในองค์กร	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD.		
1	ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.10	0.48	มาก	3
2	ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้ องค์กร	4.08	0.49	มาก	2
3	ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.14	0.51	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>		4.11	0.46	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอ  
เซียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก  
ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ )  
และด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรจำแนกตามสถานภาพใน  
การปฏิบัติงาน

ความผูกพันในองค์กรของครู แต่ละ ด้านและโดยรวม	สถานภาพในการ ปฏิบัติงาน				t	Sig.
	ผู้อำนวยการ		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.71	0.27	4.04	0.45	9.10*	.031
ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้ องค์กร	4.79	0.27	4.01	0.45	10.72*	.038
ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	4.86	0.18	4.06	0.48	14.00*	.000
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	4.79	0.24	4.04	0.46	11.27*	0.023

หมายเหตุ: \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 9 พบว่า ตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน

สถานภาพในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	SD.	t	Sig (2)
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	4.79	0.20	13.10*	0.00
ครูผู้สอน	174	4.04	0.42		

หมายเหตุ: \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงาน

ความผูกพันในองค์กรของครูแต่ละด้านและ โดยรวม	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		มากกว่า 5 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.93	0.31	4.14	0.50	-3.18*	0.00
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร	3.95	0.33	4.12	0.51	-2.51*	0.00
ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.89	0.34	4.20	0.53	-4.33*	0.00
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.33	4.15	0.51	-3.34*	0.00

หมายเหตุ: \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 พบว่า ตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการ  
ทำงาน

สถานภาพในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	SD.	t	Sig (2)
น้อยกว่า 5 ปี	38	3.92	0.30	-3.69*	0.00
มากกว่า 5 ปี	153	4.15	0.48		

หมายเหตุ: \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความผูกพันในองค์กรของครู แต่ละด้านและโดยรวม	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.36	0.32	4.31	0.46	3.78	0.31	42.36*	0.00
ด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร	4.26	0.47	4.32	0.48	3.75	0.25	45.25*	0.00
ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.29	0.38	4.38	0.50	3.79	0.34	40.93*	0.00
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.39</b>	<b>4.34</b>	<b>0.48</b>	<b>3.77</b>	<b>.30</b>	<b>42.85*</b>	<b>0.00</b>

หมายเหตุ: \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 พบว่า ตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	n	$\bar{X}$	SD.	F	Sig.
ขนาดเล็ก	16	4.31	0.34	52.89*	0.00
ขนาดกลาง	98	4.34	0.45		
ขนาดใหญ่	77	3.77	0.24		

หมายเหตุ: \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ย		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก			-0.02	0.54*
ขนาดกลาง				0.57*
ขนาดใหญ่				

หมายเหตุ: \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของ  
ครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4**

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย นโยบาย โครงสร้าง  
บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการ  
กำหนดเป้าหมายสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบต่อบุคลากรทางการศึกษาทุกคน  
อย่างชัดเจน

ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมมาฆาบาลในการบริหารงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่บุคลากรทางการศึกษา  
อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของ  
บุคลากรในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐให้แก่ครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ โดยเปิด  
โอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้  
และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และโครงสร้างสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความ  
ภาคภูมิใจในการเป็นครูของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะ  
ประสบผลสำเร็จทั้งในด้านความก้าวหน้าของตนเองและผลสำเร็จของลูกศิษย์



## บทที่ 5

### บทสรุป

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหาร และครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 191 คน จากครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 370 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนร้อยละ 91.10 และผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 8.90
2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 80.10 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีร้อยละ 19.90
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางร้อยละ 51.30 สถานศึกษาขนาดใหญ่ร้อยละ 40.30 และสถานศึกษาขนาดเล็กร้อยละ 8.40

**ตอนที่ 2** ศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับ

มารองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและ ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และอันดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาของท่านได้มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน

ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจมาปฏิบัติงานในวันหยุดกรณีที่สถานศึกษามีกิจกรรมพิเศษ

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในสถานศึกษามากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา

1. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตอนที่ 3** แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 35.62 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร คิดเป็นร้อยละ 34.25 และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.14 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย นโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบต่อบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างชัดเจน

ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่บุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของบุคลากรในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และโครงสร้างสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดภาคภูมิใจในการเป็นครูของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะประสบผลสำเร็จทั้งในด้านความก้าวหน้าของตนเองและผลสัมฤทธิ์ของลูกศิษย์

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า

1. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีต่อสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงาน และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ ของสถานศึกษา ความเสียสละเพื่อสถานศึกษา ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาความปรารถนา อย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การส่งเสริมความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน มีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้นั้น ก็ย่อมต้องได้รับความคาดหวังจากองค์กรให้มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้นาน ๆ (ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา ดงดินอ่อน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครู สังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับชื่นชมและภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

1.1 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และอันดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาของท่านได้มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีคณะครูที่มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และครูมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแคมป์เบล ดันเนทท์ และวิก์ (1980) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจมาปฏิบัติงานในวันหยุด กรณีที่สถานศึกษามีกิจกรรมพิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจใน



การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิจจา ดงดินอ่อน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ด้านสถานภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีการก่อตั้งมานาน ทำให้มีชื่อเสียงภายในชุมชน การที่ครูได้เข้ามาปฏิบัติงาน ย่อมมีการสร้างผลงานและชื่อเสียงไปด้วย ครูจึงมีความภาคภูมิใจ ศรัทธา เชื่อมั่นในสถานศึกษา ส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑิชา เป้าบุญปรุง (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญญา คำสอด (2559) ได้ทำการวิจัยความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูคิดว่าอยากทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่เป็นไปได้ เมื่อใครกล่าวหาว่าโรงเรียนด้านเสียหายครูจะชี้แจงในทางที่ดีทันทีและครูรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ตามลำดับ และชื่อที่มีค่าน้อยที่สุด คือถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะอยู่ในตัวจังหวัดก็จะคง



ทำงานอยู่ที่โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นี้เหมือนเดิม

2 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ศรัทธา ผูกพัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรрад ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรрад จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญฉฐิกา สุระโคตร (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานที่มีระยะเวลานาน หรือมีความอาวุโสมากเท่าใด ก็พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้การทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะเป็นเหมือนการสะสมสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โบนัส และการแบ่งปันผลกำไรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและ ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชาติ ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญญา คำสอด (2559) ทำการวิจัยความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่า ครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี

2.3 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติของผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีระดับความผูกพัน

ในองค์กรแตกต่างกัน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีจำนวนน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้การติดต่อสื่อสาร หรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมีมากกว่า ส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาต ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษাত্রาต จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดยสถานศึกษา ขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษา ขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

3 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 4 พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 35.62 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร คิดเป็นร้อยละ 34.25 และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.14 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย นโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบต่อบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างชัดเจน

ด้านความเต็มใจ ทুমเท เสียสละเวลาให้องค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่บุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน

3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของบุคลากรในสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และโครงสร้างสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นครูของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะประสบผลสำเร็จทั้งในด้านความก้าวหน้าของตนเองและผลสำเร็จของลูกศิษย์

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ทำให้สถานศึกษาประสบ

ผลสำเร็จ นโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน และควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูเกิดความผูกพัน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร อยู่ในระดับมาก บุคลากรในสถานศึกษาได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม มอบหมายงานให้ตรงกับความต้องการ หรือความถนัดของบุคลากรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างอิสระ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือคอยให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับงาน โดยจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา สถานศึกษามีความอบอุ่นและเป็นมิตร เป็นองค์กรที่ดีและครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้สึกตระหนักให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าเขามีความสำคัญต่อสถานศึกษา โดยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันและประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ควรสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกรักและต้องการจะรักษาความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเพื่อจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางในการการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรที่ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป

2. วิเคราะห์เพื่อระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ร้อยละ (Percentage) t-test และ F-test





## บรรณานุกรม

- กฤษดา มังคะดา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ใน  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- กัญฉิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง  
ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิจจา ดงดินอ่อน. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของ  
พนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,  
มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ บธ.ม.,  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, หาดใหญ่.
- ดุขยา กลิ่นสุคนธ์. (2557). ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัด  
โรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นริศรา จินดาพันธ์. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานใน  
โรงเรียนลำปางกัลป์ยานี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าด้วย  
ตนเอง ศศ.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- มณฑิชา เป้าบุญปรุง. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 11(2), 99–112.
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, จันทบุรี.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, สุราษฎร์ธานี.
- ศิริพร พรหมโสภณ. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศุภวุฒิ กภาพัสวรรณ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 9(34), 74–75
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement): วารสารการบริหารคน. 27(3), 11–12.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สาโรจน์ คำพิทักษ์. (2548). การศึกษาสภาพการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4. (2561). ข้อมูลบุคลากรครูและผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4.
- สุรงค์ ไคว้ตระกูล. (2536). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรินทร์ ศรีหาตา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

อัญชมา คำสอด. (2559). **ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective  
Continuance and Normative Commitment of the Organizations," *Journal of  
Occupational Psychology*. 63, (1-18).

Buchanan, B. (1974). **Building organizational commitment the socialization of  
managers In work organization** (19 ed.). New York: Administrative Science Quarterly.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing** (5 ed.). New York: Harper Collins.

Campbell, J.M., Dunnette, E.L. and Weick, K. (1980). **Environmental Variation and  
Management Effectiveness, Organizational Theory Design.** Chicago: Science  
Research Association.

Herzberg, B. H. (1968). **Management of Organization.** New York: World.

Jennifer, M. G. and Gareth, R. J. (1999). **Understanding and Managing Organizational  
Behavior** (2 ed.) New York: Addison Wesley Longman.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **etermining Sample Size for Research  
Activities,** (30(3) ed.) ประเทศ/เมือง: Educational and Psychological Measurement.

Mathieu, J. E. and Farr, J. L. (1991). Further Evidence for the Discriminate Validity of  
Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction.,  
*Journal of Applied Psychology*, 40, 50-55.

Mowday, R. T., Porter, L.W. and Steer, R. M. (1982). **Employee Organization Linkage : the  
Psychology of Commitment.** New York: Academic.

Smith, C. A. (1983). Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents., *Journal  
of Applied Psychology*, (56), 653-663.

Steer, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** California: Goodyear.

Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior.** New York:  
McGraw-Hill.



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ**

1. ดร.เมษิต กองเงิน  
ผู้อำนวยการโรงเรียน  
โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย ต.เวียงชัย  
อ.เวียงชัย จ.เชียงราย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 4
2. นายสมจิต สมอ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 1
3. ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นทอง  
รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ  
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



### ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2561 แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2. ความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร 3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร



แบบสอบถาม สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู  
ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพในการปฏิบัติงาน  ผู้บริหารสถานศึกษา  ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน  น้อยกว่า 5 ปี  มากกว่า 5 ปี
3. ขนาดของสถานศึกษา  ขนาดเล็ก (นักเรียน 120 คนลงมา)  
 ขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน)  
 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู

เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยใช้เกณฑ์  
ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันในองค์กรอยู่ระดับระดับน้อยที่สุด

หัวข้อการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร</b>					
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความศรัทธาในเป้าหมายของ สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน					
2. สถานศึกษาได้มีการแบ่งงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างชัดเจน					
3. สถานศึกษาได้ชี้แจงทำความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ ที่เกี่ยวข้องทราบ					

หัวข้อการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. สถานศึกษามีการปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ					
5. สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินของสถานศึกษา					
6. สถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมินสถานศึกษาให้ทุกฝ่ายทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
7. การบริหารงานของฝ่ายบริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในสถานศึกษาได้					
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ					
9. เป้าหมายในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา					
10. นโยบายของฝ่ายบริหาร ส่งเสริมให้สถานศึกษาก้าวหน้า					
<b>ด้านที่ 2 ความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร</b>					
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
4. บุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาที่สถานศึกษากำหนดเสมอ					
5. บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจมาปฏิบัติงานในวันหยุด กรณีที่สถานศึกษามีกิจกรรมพิเศษ					
6. ปัญหาของสถานศึกษาในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไข					

หัวข้อการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่					
8. บุคลากรในสถานศึกษาตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
9. บุคลากรในสถานศึกษามักจะหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นไปด้วยความอบอุ่น และมีไมตรีต่อกัน					
<b>ด้านที่ 3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพัน					
2. บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา					
3. บุคลากรในสถานศึกษาตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดไป					
4. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้					
5. บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา					
6. บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน					
7. สถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร					
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา					
9. สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
10. บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของ  
ครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 (โปรดเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร)

3.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

.....  
.....  
.....

3.2 ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร

.....  
.....  
.....

3.3 ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือน



### ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 เกณฑ์การให้ค่าคุณภาพของเครื่องมือ

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู</b>						
<b>การยอมรับเป้าหมายขององค์กร</b>						
1. ท่านมีความศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษาของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. สถานศึกษาของท่านได้มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. สถานศึกษาได้ชี้แจงทำความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. สถานศึกษาของท่านมีการปรับนโยบายให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. สถานศึกษาของท่านมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของฝ่ายบริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. เป้าหมายในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายบริหาร จะช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร</b>						
1. ท่านความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านสามารถทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาที่สถานศึกษากำหนดเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานในวันหยุดกรณีที่สถานศึกษามีกิจกรรมพิเศษ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านคิดว่าปัญหาของสถานศึกษาในทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



7. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้ท่านจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. ท่านมักจะหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>						
1. ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านไม่คิดที่จะออกจากการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ท่านรู้สึกเสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรต่อท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. สำหรับท่านแล้วสถานศึกษาแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด						
1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2 ความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้ องค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง ผลลัพธ์การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

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.



## Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item– Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a2	131.3667	207.275	–.247	.972
a3	130.4000	197.972	.575	.969
b1	128.8333	196.213	.526	.969
b2	128.8667	189.568	.657	.969
b3	128.9333	187.375	.778	.968
b4	128.9333	191.651	.658	.968
b5	129.1333	188.533	.722	.968
b6	128.9333	195.444	.548	.969
b7	129.0333	196.861	.591	.969
b8	128.7333	193.995	.653	.968
b9	128.8000	194.166	.742	.968
b10	128.7000	194.769	.683	.968
c1	128.9000	196.507	.612	.969
c2	128.9667	198.447	.502	.969
c3	128.9333	195.306	.556	.969
c4	128.8667	195.085	.702	.968
c5	128.9000	193.266	.670	.968
c6	128.8667	195.223	.691	.968
c7	128.9333	188.892	.807	.968
c8	129.1333	187.499	.692	.969
c9	129.0000	190.621	.814	.968
c10	129.0333	191.344	.723	.968
d1	128.7667	188.668	.836	.967
d2	128.7667	190.737	.721	.968
d3	128.9333	187.306	.833	.967
d4	128.8667	189.430	.816	.967

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d5	129.0000	189.034	.834	.967
d6	128.9667	188.378	.852	.967
d7	129.0333	187.137	.894	.967
d8	128.9000	189.886	.803	.968
d9	128.9667	189.826	.840	.967
d10	128.8000	187.614	.901	.967



## ภาคผนวก จ ผลลัพธ์การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## Statistics

		สถานภาพในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ใน การทำงาน	ขนาดของ สถานศึกษา
N	Valid	191	191	191
	Missing	0	0	0

## สถานภาพในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผอ.	17	8.9	8.9	8.9
	ครูผู้สอน	174	91.1	91.1	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

## ประสบการณ์ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	38	19.9	19.9	19.9
	มากกว่า 5 ปี	153	80.1	80.1	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

## ขนาดของสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	16	8.4	8.4	8.4
	ขนาดกลาง	98	51.3	51.3	59.7
	ขนาดใหญ่	77	40.3	40.3	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร



## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1.1	191	3.00	5.00	4.0942	.65816
ข้อ 1.2	191	3.00	5.00	3.9948	.74337
ข้อ 1.3	191	3.00	5.00	4.0785	.75332
ข้อ 1.4	191	3.00	5.00	4.0209	.68793
ข้อ 1.5	191	3.00	5.00	4.0366	.73536
ข้อ 1.6	191	2.00	5.00	4.1361	.63437
ข้อ 1.7	191	3.00	5.00	4.0995	.60311
ข้อ 1.8	191	3.00	5.00	4.1990	.69751
ข้อ 1.9	191	3.00	5.00	4.1466	.65653
ข้อ 1.10	191	3.00	5.00	4.1675	.70576
ข้อ 2.1	191	3.00	5.00	4.1361	.67458
ข้อ 2.2	191	3.00	5.00	4.0471	.65122
ข้อ 2.3	191	3.00	5.00	4.1675	.65147
ข้อ 2.4	191	2.00	5.00	4.0628	.67764
ข้อ 2.5	191	2.00	5.00	4.0471	.69045
ข้อ 2.6	191	3.00	5.00	4.1257	.61123
ข้อ 2.7	191	3.00	5.00	4.0628	.71542
ข้อ 2.8	191	2.00	5.00	4.0576	.78260
ข้อ 2.9	191	2.00	5.00	4.0576	.70475
ข้อ 2.10	191	3.00	5.00	4.0733	.74330
ข้อ 3.1	191	3.00	5.00	4.1414	.73693
ข้อ 3.2	191	2.00	5.00	4.2251	.72300
ข้อ 3.3	191	3.00	5.00	4.1361	.71252
ข้อ 3.4	191	3.00	5.00	4.1414	.66958
ข้อ 3.5	191	3.00	5.00	4.0524	.65485
ข้อ 3.6	191	3.00	5.00	4.0942	.68941
ข้อ 3.7	191	3.00	5.00	4.1466	.68785
ข้อ 3.8	191	3.00	5.00	4.1414	.68512
ข้อ 3.9	191	2.00	5.00	4.1466	.71780
ข้อ 3.10	191	3.00	5.00	4.1257	.70705
Valid N (listwise)	191				

การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน

Group Statistics

สถานภาพในการ ปฏิบัติงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
summ3 ผอ.	17	4.7902	.19571	.04747
ครูผู้สอน	174	4.0391	.42457	.03219
summ11 ผอ.	17	4.7118	.27130	.06580
ครูผู้สอน	174	4.0374	.44971	.03409
summ12 ผอ.	17	4.7941	.26568	.06444
ครูผู้สอน	174	4.0144	.44549	.03377
summ13 ผอ.	17	4.8647	.18351	.04451
ครูผู้สอน	174	4.0638	.47760	.03621



## Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
summ3	11.363	.001	Equal variances assumed	7.206	189	.000	.75112	.10423	.54551	.95672
			Equal variances not assumed	13.097	33.444	.000	.75112	.05735	.63450	.86774
summ11	4.749	.031	Equal variances assumed	6.067	189	.000	.67441	.11116	.45514	.89367
			Equal variances not assumed	9.100	25.573	.000	.67441	.07411	.52196	.82686
summ12	4.360	.038	Equal variances assumed	7.084	189	.000	.77975	.11007	.56262	.99688
			Equal variances not assumed	10.718	25.817	.000	.77975	.07275	.63015	.92935
summ13	13.448	.000	Equal variances assumed	6.851	189	.000	.80091	.11690	.57031	1.03151
			Equal variances not assumed	13.959	42.464	.000	.80091	.05738	.68516	.91666

การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

## Group Statistics

ประสบการณ์ ในการทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
summ3 น้อยกว่า 5 ปี	38	3.9219	.29877	.04847
มากกว่า 5 ปี	153	4.1516	.48413	.03914
summ11 น้อยกว่า 5 ปี	38	3.9316	.31460	.05104
มากกว่า 5 ปี	153	4.1386	.50159	.04055
summ12 น้อยกว่า 5 ปี	38	3.9474	.33022	.05357
มากกว่า 5 ปี	153	4.1176	.51275	.04145
summ13 น้อยกว่า 5 ปี	38	3.8921	.34200	.05548
มากกว่า 5 ปี	153	4.1954	.53068	.04290



## Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
summ3 Equal variances assumed	20.124	.000	- 2.792	189	.006	-.22970	.08226	- .39197	- .06744
Equal variances not assumed			- 3.687	91.519	.000	-.22970	.06230	- .35344	- .10597
summ11 Equal variances assumed	18.472	.000	- 2.425	189	.016	-.20698	.08535	- .37533	- .03863
Equal variances not assumed			- 3.175	89.758	.002	-.20698	.06518	- .33649	- .07748
summ12 Equal variances assumed	13.376	.000	- 1.947	189	.053	-.17028	.08745	- .34278	.00222
Equal variances not assumed			- 2.514	86.986	.014	-.17028	.06773	- .30491	- .03565
summ13 Equal variances assumed	18.722	.000	- 3.351	189	.001	-.30332	.09051	- .48187	- .12477

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances not assumed			- 4.325	86.919	.000	-.30332	.07013	- .44272	- .16392





## การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

## Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
summ3 ขนาดเล็ก	16	4.3125	.34467	.08617	4.1288	4.4962	3.60	4.73
ขนาดกลาง	98	4.3364	.44980	.04544	4.2462	4.4266	3.33	5.00
ขนาดใหญ่	77	3.7697	.24430	.02784	3.7142	3.8251	3.30	4.50
Total	191	4.1059	.46189	.03342	4.0400	4.1719	3.30	5.00
summ11 ขนาดเล็ก	16	4.3625	.31596	.07899	4.1941	4.5309	3.60	4.80
ขนาดกลาง	98	4.3071	.46045	.04651	4.2148	4.3995	3.50	5.00
ขนาดใหญ่	77	3.7753	.31878	.03633	3.7030	3.8477	3.10	5.00
Total	191	4.0974	.47688	.03451	4.0293	4.1654	3.10	5.00
summ12 ขนาดเล็ก	16	4.2625	.46886	.11722	4.0127	4.5123	3.10	5.00
ขนาดกลาง	98	4.3184	.47826	.04831	4.2225	4.4143	3.40	5.00
ขนาดใหญ่	77	3.7481	.25163	.02868	3.6909	3.8052	3.10	4.40
Total	191	4.0838	.48601	.03517	4.0144	4.1531	3.10	5.00
summ13 ขนาดเล็ก	16	4.2937	.38030	.09507	4.0911	4.4964	3.60	4.90
ขนาดกลาง	98	4.3776	.49628	.05013	4.2781	4.4770	3.00	5.00
ขนาดใหญ่	77	3.7935	.33886	.03862	3.7166	3.8704	3.00	4.80
Total	191	4.1351	.51266	.03709	4.0619	4.2082	3.00	5.00

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
summ3	Between Groups	14.593	2	7.296	52.876	.000
	Within Groups	25.943	188	.138		
	Total	40.535	190			
summ11	Between Groups	13.423	2	6.712	42.362	.000
	Within Groups	29.786	188	.158		
	Total	43.209	190			
summ12	Between Groups	14.583	2	7.292	45.246	.000
	Within Groups	30.297	188	.161		
	Total	44.880	190			
summ13	Between Groups	15.148	2	7.574	40.933	.000
	Within Groups	34.787	188	.185		
	Total	49.935	190			



## Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ขนาด สถานศึกษา	(J) ขนาด สถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						summ3	ขนาดเล็ก
		ขนาดใหญ่	.54280*	.10206	.000	.3415	.7441
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.02389	.10016	.812	-.1737	.2215
		ขนาดใหญ่	.56670*	.05657	.000	.4551	.6783
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.54280*	.10206	.000	-.7441	-.3415
		ขนาดกลาง	-.56670*	.05657	.000	-.6783	-.4551
summ11	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.05536	.10733	.607	-.1564	.2671
		ขนาดใหญ่	.58718*	.10936	.000	.3714	.8029
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.05536	.10733	.607	-.2671	.1564
		ขนาดใหญ่	.53182*	.06062	.000	.4122	.6514
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.58718*	.10936	.000	-.8029	-.3714
		ขนาดกลาง	-.53182*	.06062	.000	-.6514	-.4122
summ12	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.05587	.10824	.606	-.2694	.1577
		ขนาดใหญ่	.51445*	.11029	.000	.2969	.7320
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.05587	.10824	.606	-.1577	.2694
		ขนาดใหญ่	.57032*	.06113	.000	.4497	.6909
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.51445*	.11029	.000	-.7320	-.2969
		ขนาดกลาง	-.57032*	.06113	.000	-.6909	-.4497
summ13	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.08380	.11599	.471	-.3126	.1450
		ขนาดใหญ่	.50024*	.11819	.000	.2671	.7334

(I) ขนาด Dependent Variable	(J) ขนาด ของ สถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.08380	.11599	.471	-.1450	.3126
	ขนาดใหญ่	.58404*	.06551	.000	.4548	.7133
ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.50024*	.11819	.000	-.7334	-.2671
	ขนาดกลาง	-.58404*	.06551	.000	-.7133	-.4548

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นภาพรรณ ณะแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	08 มกราคม 2536
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2559 คบ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
ที่อยู่ปัจจุบัน	141 หมู่ที่ 13 ตำบลต้า อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย 57340
ผลงานตีพิมพ์	นภาพรรณ ณะแก้ว และรัชชิต สุทธิพงษ์ (ผู้บรรยาย). (8 มิถุนายน 2562). สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5 (หน้า 553-564). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

