

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด

พะเยา



นิรุฒิ พิมภาสูง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาคความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS VOCATIONAL EDUCATION  
PHAYAO



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

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ของ นิรุติ พิมพ์สูง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพวิทย์)



<b>เรื่อง:</b>	การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	นิรุฒิ พิมพ์สูง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ดร. ธารรัตน์ มาลัยเถาว์
<b>คำสำคัญ</b>	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคลประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 147 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**Title:** THE STUDY OF ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS VOCATIONAL EDUCATION PHAYAO

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

**Advisor:** Dr. Thararat Malaitao

**Keyword** Organization commitment of Teachers vocational education Phayao.

#### ABSTRACT

The objective of this study and compare is organization commitment of teachers vocational education Phayao classified by personal characteristics. The population is teachers vocational education Phayao. The researcher collected the data by using questionnaires from 147 people. analyzed the data by using frequency, percentage, mean, Standard deviation, Independent t-test and One-way ANOVA. The results of this research found that. 1. The study of organization commitment of teachers vocational education Phayao found that overall and per item at high level. Highest average is normative commitment followed by affective commitment and continuance commitment respectively. 2. The compare organization commitment of teachers vocational education Phayao classified by sex, education and level status has found that overall and Individual differing without statistical significance. Classified by domicile found that overall Individual differing without statistical significance. The except normative commitment differ significantly with statistical significance of .05.



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสมปอง พูลเพิ่ม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ดร.ณัฐวิทย์ มุงเมือง ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา และ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครู วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

นิรุฒิ พิมภาสูง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ .....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	37
ประชากร.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40



การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ..	43
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา.....	44
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และ	
ภูมิลำเนา.....	49
บทที่ 5 บทสรุป.....	52
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	58
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	59
บรรณานุกรม .....	60
ภาคผนวก .....	66
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	67
ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC .....	68
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	72
ประวัติผู้วิจัย .....	77

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร.....	37
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	43
ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	44
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อ.....	44
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อ .....	45
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อ องค์การด้านสังคม ของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา .....	46
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา .....	48
ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา.....	49
ตาราง 11 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัด พะเยา จำแนกตามสถานภาพ .....	50
ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา .....	50
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด พะเยา จำแนกตามภูมิลำเนา .....	51

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร .....36



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันในงานของบุคลากรเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยในฐานะผู้ที่ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วยความผูกพันส่วนบุคคล เป้าหมายของงานและการได้รับสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้การที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความผูกพันในงานได้นั้นต้องอาศัยการบริหารและกระบวนการที่มีอย่างมีขั้นตอน ได้แก่การวัดจากประสบการณ์ การปฏิบัติงานและการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่ำเสมอเพราะทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรของแต่ละองค์กรจะมีความผูกพันแตกต่างกัน โดยองค์กรสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้ก็จะสามารถทำให้องค์กรมีศักยภาพทางการแข่งขันจากการมีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่องาน และองค์กรได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า182) ซึ่ง บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการดูแลเอาใจใส่ เพราะบุคลากรหรือคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในสิ่งปัจจัยหลักที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในการจัดการบริหารขององค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ การจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เมื่อบุคลากรนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและจะส่งผลให้บุคลากรกับองค์กรเอื้อประโยชน์ต่อกัน แต่ปัญหาคือมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตัวเองสังกัดอยู่ ถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรย่อมเกิดความเสียหาย เป้าหมายขององค์กรย่อมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ธีรภัทร ชติยะหล้า, 2555, หน้า 3) การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานนั้นย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญในการทำงานและมีความเข้าใจในทางการปฏิบัติขององค์กรเป็นอย่างดีไม่ต้องเป็นภาระขององค์กรในการที่ต้องคอยให้การชี้แจงในการปฏิบัติงาน เหมือนดังเช่นบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาใหม่ (เอกพงษ์ อึ้งคำ, 2556, หน้า 2)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะเป็นตัวเชื่อมระหว่าง การปฏิบัติงานของบุคลากรกับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคงของ องค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายการย้ายเข้า-ย้ายออกจากงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การได้ หลักการคิดนี้มีความครอบคลุม มากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะสามารถบ่งบอกได้ถึงเหตุผลที่บุคลากรสามารถสนองตอบ ต่อองค์การได้ ขณะที่ความพึงพอใจบ่งบอกการสนองตอบของบุคลากรต่องานหรือในด้านใด ด้านหนึ่งของงานเท่านั้น ทำให้เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่า บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (กัณฐิกา สุระโคตร, 2559, หน้า 1) การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นเรื่องสำคัญมากเนื่องจากการเล็งเห็นว่า “คน” หรือบุคลากร เป็น ปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และเมื่อ “คน” ที่ถือได้ว่าเป็น ทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ จึงต้องหาแนวทางในการรักษา “คน” ให้ อยู่กับองค์การ ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ (Employee Engagement) จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์การจึงได้ถูกยกขึ้นมาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์การไปสู่ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถใช้เป็น เครื่องมือในการทำนายพฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการ ขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพัน ต่อองค์การสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์การยาวนานกว่าและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ 2560 หมวด 5 การ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาองค์กรสำนักโรคไม่ติดต่อ, 2560, หน้า 1) หากผู้บริหาร ไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่าง หนึ่งของการบริหารแล้ว ความสำเร็จในการบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กัณฐิกา สุระโคตร, 2559, หน้า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามี ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (นพดล ฤทธิโสม, หน้า 4)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือ “กรมอาชีวศึกษา” (เดิม) เป็น หนึ่งในห้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงาน

การศึกษาในด้านการอาชีวศึกษา มีภารกิจในการผลิตกำลังคนระดับช่างฝีมือระดับช่างเทคนิค และระดับเทคโนโลยีโดยเน้นให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมฐานความรู้ (Social Knowledge Based) เพื่อการพัฒนาประเทศ จังหวัดพะเยาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก เป็นที่ราบลุ่มกับที่ราบสูงเป็นส่วนใหญ่ มีสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ 5 แห่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จัดการเรียนการสอนในด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คหกรรม ประมง อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การบริหารงานแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในความแตกต่างของสถานศึกษามีทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้จำนวนของนักเรียน-นักศึกษา เป็นตัวกำหนดขนาดของสถานศึกษา งบประมาณ และจำนวนบุคลากร ทำให้เกิดการย้ายเข้า ย้ายออก ของข้าราชการครู ทั้งการย้ายสถานศึกษาภายในเขตจังหวัด หรือการย้ายข้ามเขตจังหวัด อาจด้วยเหตุผลหลายๆ อย่าง โดยมีสถิติการย้ายสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในระยะ 4 ปี ย้อนหลัง ดังนี้ ปี 2561 จำนวน 11 คน ปี 2560 จำนวน 12 คน ปี 2559 จำนวน 12 คน และปี 2558 จำนวน 10 คน จากคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ซึ่งเกิดผลกระทบต่ออย่างมากกับสถานศึกษาบางแห่ง ที่มีบุคลากรจำนวนน้อย เป็นผลทำให้มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจากบุคลากรที่ย้ายออก ที่นอกเหนือจากภารกิจการสอนที่เป็นหน้าที่หลัก ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการปรับผังการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้งานดำเนินการต่อไปได้ การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การให้มีความรัก ความสามัคคี จะทำให้บุคลากรทำงานในองค์การได้นานที่สุด

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำมาใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างยาวนาน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเกิดความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความ

เจริญก้าวของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด  
อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เป็นอย่างไร
2. ลักษณะส่วนบุคคลใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัด

อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา  
จังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด  
พะเยาทั้งหมด ปีการศึกษา 2561 จำนวน 155 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของ  
ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยอาศัยแนวคิดของโมว์เดย์และคณะ (Mowday et al.,  
1982) เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ  
สถานภาพ วุฒิการศึกษา ภูมิลำเนา กับความผูกพันต่อองค์การแนวคิดของกรีนเบิร์กและบา  
รอน (Greenberg and Baron, 1993) ซึ่งมีความครอบคลุมในเนื้อหาเป็นไปตามความความผูกพัน  
ของบุคคล กล่าวว่าการผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้าน  
ความรู้สึก ความผูกพันด้านสังคม และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.2 สถานภาพ

3.1.3 วุฒิการศึกษา

3.1.4 ภูมิลำเนา



3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

3.2.2 ด้านความผูกพันด้านสังคม

3.2.3 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ที่เป็นสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่อยู่ในจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยี และการจัดการปง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา

4.1.1 วิทยาลัยเทคนิคพะเยา ที่ตั้งปัจจุบัน เลขที่ 355 หมู่ 11 ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

4.1.2 วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ที่ตั้งปัจจุบัน เลขที่ 141 หมู่ 10 ถนน เชียงคำ - ปง ตำบลฝายกวาง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

4.1.3 วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ ที่ตั้งปัจจุบัน เลขที่ 69 หมู่ 10 ตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

4.1.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง ที่ตั้งปัจจุบัน เลขที่ 135 หมู่ที่ 6 บ้านห้วยแม่แดง ตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา

4.1.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ที่ตั้งปัจจุบัน เลขที่ 1 หมู่ 6 ตำบลแม่เนาเรือ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันในองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกส่วนบุคคลในความเป็นเจ้าขององค์การ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในเรื่องของความผูกพันของบุคลากรนั้น ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2. อาชีวศึกษาพะเยา หมายถึง โรงเรียนสายอาชีพที่เป็นของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา



3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะพื้นฐานที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคน โดยจะเป็นข้อมูลที่ต่างกันหรือคล้ายกัน ที่บ่งบอกถึงสถานะของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร ในงานวิจัยนี้จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา

4. เพศ หมายถึง เพศ ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

5. สถานภาพ หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา แบ่งได้ดังนี้

5.1 โสด คือ ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส

5.2 สมรส คือ ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา ไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

5.3 หม้าย คือ ผู้ที่คู่สมรสได้ตายไปแล้ว และขณะนี้ยังไม่ได้สมรสใหม่

5.4 หย่า คือ สามีภรรยาที่จดทะเบียนหย่าต่อนายทะเบียนถือว่าถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้ความเป็นสามีภรรยา สิ้นสุดลง

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดของผู้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูผู้สอน จำแนกได้เป็น ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

7. ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เกิดหรือที่อยู่อาศัยเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

7.1 จังหวัดพะเยา หมายถึง เป็นคนจังหวัดพะเยาโดยกำเนิด

7.2 ต่างจังหวัด หมายถึง เป็นคนจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดพะเยาโดยกำเนิด

8. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงานต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ แสดงออกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ยอมอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างทุ่มเท คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียน บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่ยังคงดำรงทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ

9. ด้านความผูกพันด้านสังคม หมายถึง การที่บุคคลพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี มีความยึดมั่น ผูกพันต่อหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความรู้สึกและมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานในด้านภาระงานที่ได้รับมา

10. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อร่วมงาน จากชุมชน และคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมา หากย้ายออกจากโรงเรียน เช่น ผลตอบแทนที่สูง สวัสดิการต่าง ๆ

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย**

1. เพื่อนำไปพัฒนาและส่งเสริมคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา ให้มีความผูกพันต่อองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา นำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

กัณฐิกา สุระโคตร (2559, หน้า 12) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติที่ดีของบุคลากรในองค์การ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การแสดงออกเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มใจในการร่วมสร้างประโยชน์และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ปัทมา เจริญพรพรหม (2558, หน้า 47) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาพทางจิตของบุคคลในทางบวกที่มีต่องานโดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและรู้สึกว่าตนเองเกี่ยวข้องกับงาน งานเป็นส่วนหนึ่งของตนชอบที่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานและมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับตนเองและงานมีผลต่อความพึงพอใจของตนเอง นอกจากนี้บุคคลที่มีความผูกพันในงานไม่เพียงแต่จะมีความคิดและความรู้สึกดังกล่าวแล้วยังจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันในงานด้วย เช่น เป็นบุคคลที่มีพลังในการทำงานในการทำงานมีพลังไฟ กระตือรือร้น มีสมาธิจดจ่อกับงานและทุ่มเทในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558, หน้า 28) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558, หน้า 27) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อองค์การ แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมทางบวก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความพยายามอย่างทุ่มเท เต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ในการปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นพดล ฤทธิโสภ (2558, หน้า 16) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ ความผูกพันขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทำให้การบริหารองค์การนั้นจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพราะเกิดเจตคติในทางบวกของบุคลากรในองค์การ ที่จะทำให้เกิดความรักความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมักจะเกิดใน 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance Commitment) จะเกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะเป็นตัวผูกมัดบุคลากรไว้กับองค์การและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าบุคลากรในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้าน อิจฉาริษยาซึ่งกันและกัน ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่บุคลากรยึดถือมาตรฐานและเคารพในกฎ ระเบียบ บุคลากรมีการประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรมจรรยาบรรณความสมเหตุสมผลของกลุ่มที่เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคม

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 9) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรและองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ ความศรัทธารวมถึงความ จงรักภักดีและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

โสสมัยสิริ มุลทองทิพย์ (2556, หน้า 12) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การและเสียสละร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นได้ เกิดจากการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลาหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่ง

เหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่อยากไปจากองค์กร ร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมันให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต้องการให้บุคลากรมีทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานของบุคลากรเอง เนื่องจากความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover rate) ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของบุคลากรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ถ้าบุคลากรมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของบุคลากร (Employee engagements) และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee commitment) จากแนวคิดเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรดังกล่าว The Gallup organization ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรและได้แบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร
2. บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือ บุคลากรที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานโดยไม่ตั้งใจ
3. บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively disengaged) คือ บุคลากรที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

ซูดีรัตน์ ชมพूरรัตน์ (2552, หน้า 5 อ้างอิงใน วรรณ อาวรรณ, 2557, หน้า 24) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร



สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 98-99) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ให้โอกาสกับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เช่น ตั้งใจปฏิบัติงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ เหมือนกับของของตนเอง ความผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเชิงความรู้สึก คือ ความตั้งใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ ซึ่งมาจากความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายขององค์การและทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การบรรลุจุดประสงค์

2. ความผูกพันที่จะต้องการอยู่กับองค์การ เพราะองค์การมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

สันติชัย อินทรอ่อน (2551, หน้า 25-26) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ การที่จะรักษาคนดี คนเก่งไว้ในองค์การนั้น เขาเหล่านั้นจะต้องมีข้อผูกมัด (Commitment) กับองค์การหรือมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การหรือมีความพึงพอใจ (Satisfaction) ต่อองค์การ นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา มีศัพท์เกิดขึ้นไม่ใช่แค่ความผูกมัด ความจงรักภักดีและพึงพอใจต่อองค์การเท่านั้น แต่เป็นเรื่องการผูกใจหรือสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550, หน้า 279) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลที่ได้เข้าไปปฏิบัติงานในองค์การ มีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และกฎระเบียบ ทำให้บุคคลรู้สึกมีที่ติกับองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ต้องการปฏิบัติงานในองค์การ และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ

วิชัย แหวนเพชร (2548, หน้า 83) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจกับความรู้สึกและความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จของคุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาดีต่อองค์การ

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 46) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่มีมากกว่าความพึงพอใจ และสามารถสะท้อนถึงบุคคลที่กระทำต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจจะสะท้อนถึงความต้องการตอบสนองของบุคคลต่องานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การจะมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจ แม้จะมีการพัฒนาไปแบบช้า ๆ แต่ก็เกิดการพัฒนาแบบมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องมือที่บอกประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

เชลล์ดอล (Sheldon, 1971, pp.143-150) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวทางในการประเมินองค์การว่าไปในทิศทางใดและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ

3.1 ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3.2 ความพยายาม ความเต็มใจที่มีให้กับองค์การ

3.3 ความปรารถนาที่จะความเป็นสมาชิกในองค์การ

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความผูกพัน ความภาคภูมิใจในองค์การ ตั้งใจทำงานดูแลรักษา ทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตน พร้อมที่จะมุ่งพัฒนาให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าเต็มใจอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน บุคลากรที่มีความผูกพันในองค์การสูงจะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

### **แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ**

นภดล ฤทธิโสภ (2558, หน้า 29) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันขององค์การและสามารถจะบรรลุถึงจุดหมายของการศึกษาที่วางไว้ สรุปได้ดังนี้ คือ ความผูกพันองค์การประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือความรู้สึกที่เกิดจากภายในของบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) คือความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณที่จะอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมใน

การปฏิบัติงานว่าจะอยู่กับองค์การต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือความรู้สึกที่เกิดจากค่านิยมของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลในองค์การ

สตีเยร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ ปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การและตำแหน่งการทำงาน

1.1 อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากเมื่อทำงานอยู่กับองค์การ จะเกิดความรู้สึกผูกพันกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาในระดับสูงจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้นเป็นเวลาที่คุณเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในสายงาน เมื่อบุคคลในองค์การปฏิบัติงานนานเท่าใดก็必将มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

1.4 ระดับตำแหน่ง จะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคม เพราะเมื่อบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานสูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

2.1 ความมีอิสระในงาน กฎระเบียบภายในองค์การจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์การหากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์การ คือจะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์การเพราะการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบ โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้บุคลากรในองค์การขาดความผูกพันกับงานเนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงานและจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์การ



2.2 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่บุคลากรในองค์การมีโอกาสที่จะติดต่อ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดแนวความคิดที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าของและรู้สึกผูกพันกับองค์การ

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไปจะเป็นปัจจัยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.4 ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคลากรในองค์การที่มีความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับผิดชอบต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติให้ความวางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถบุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ เขาจะเกิดความจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ถ้าองค์การไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่อยากทำงาน ซึ่งอาจจะลาออกและโอนย้ายไปจากองค์การเดิม

3.2 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติพฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคมและการที่บุคคลมองเห็นว่า

สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์การแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์การตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

โมว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982, pp. 28-43) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

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

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์การจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มากกว่าคนโสดทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานในทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้ความตั้งใจ

ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นมีความต้องการ ลาออกจากงานน้อย

1.6 ระดับตำแหน่ง เมื่อบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานสูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่องยอมรับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตาม

1.7 ภูมิลำเนา แหล่งสำคัญอันเป็นที่อยู่ของบุคคล มีผลกับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า ความต้องการทางสภาพจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หลายด้านจึงเป็นงานที่ทำทนาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้ สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำงานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะ จะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นเจ้าขององค์การ และรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและขนาดขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์การ คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์การ พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การองค์การที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์การขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วยจึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพาได้และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่าการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้นควรจะได้รับการตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดี ความชอบโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทน ที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

4.2 ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมี

เสถียรภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจขององค์กรสูงรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์ (2551, หน้า 14 อ้างอิงใน วรธนา อวารณ, 2557, หน้า 26) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานมีปัจจัยหลัก ๆ 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานเช่นการได้รับความรับผิดชอบอย่างมากความเป็นอิสระส่วนตัวในงานความน่าสนใจและหลากหลายในการทำงานสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ปัจจัยด้านโอกาสในการหางานใหม่ ซึ่งการได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เช่นกัน

4. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง มีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญดังนี้

อายุ บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของตัวบุคคล ความคิด ความรอบคอบในการตัดสินใจ ยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่าบุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคคลเกิดความรักในองค์กร ได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์ในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าหน่วยงานให้ความมั่นคงกับบุคลากร บุคลากรก็เกิดความรักความผูกพันอย่างเต็มความสามารถ และไม่เกิดความคิดในการย้าย



งานและผลตอบแทนกับสวัสดิการมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ถ้าผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจเป็นผลทำให้บุคลากรทำงานด้วยความไม่เต็มใจหรือไม่เต็มกำลัง

### แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow, 1954, p 158) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. Lower-order needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ
2. Higher-order needs ได้แก่ ความต้องการมีหน้าตาและความเคารพนับถือจากผู้อื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความสำเร็จด้วยตนเอง

มาสโลว์ มีความเชื่อว่าองค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรและการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรในการทำงานได้นั้นเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจความต้องการของมนุษย์นั้น

มาสโลว์ (Maslow, 1954, p 80) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจส่วนพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไปความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นระดับขั้นจากต่ำไปหาสูงในขนาดที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็ตามมาแต่หากบุคคลรู้สึกว่าการต้องการในลำดับขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้น ถูกกระทบกระเทือนก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับต่อไปอีก Maslow สรุปลักษณะของแรงจูงใจว่า การจูงใจจะเป็นไปตามความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าว แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่

สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงานตลอดจนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการความการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับการต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp 9-13) (Alderfer's existence-relatedness-growth theory, E.R.G. theory) กล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. จำแนกออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence need: E) เป็นความต้องการเพื่อประทังชีวิตของคนเพื่อการอยู่รอดจะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ Maslow เข้าด้วยกัน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ความต้องการดำรงชีวิตของร่างกาย ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ถ้าทุกคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้วความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและมนุษย์จะมีความต้องการด้านร่างกายไปตามลำดับต่อไปได้ เมื่อความต้องการชนิดแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นในครั้งแรกองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคคลของตนโดยการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนเพื่อบุคคลากรจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตของแต่ละคนต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การมีสุขภาพที่ดี การปลอดภัยจากใจผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพที่มั่นคงการทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพออันจะมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานหรือพิจารณาเสือกงานใหม่ ดังนั้นในองค์การ หน่วยงานต่าง ๆ เมื่อบุคลากร พนักงาน ลูกจ้างได้รับความต้องการทางด้าน

ร่างกาย คือ เงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพ สิ่งที่เขาต้องการต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลจึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและจัดทำให้ตามสถานภาพ ถ้าทุกคนทำงานด้วยความห่วงใยถึงความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลางานที่ทำก็ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่าไม่มีเป็นผลดีแก่องค์การ

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need: R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลตรงกับขั้นที่ 3 ของ Maslow และ Alderfer ให้ความสำคัญความต้องการด้านนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม พวกพ้อง ได้แก่ ความต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การอาทิกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนมีความเกี่ยวพันด้วยความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์การและเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Completion) ตลอดจนองค์การ การบริหารหน่วยงานต้องเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันสมควร

4. ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth need: G) ความต้องการนี้เป็นผลที่เนื่องมาจากการที่บุคคลไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมของเขาจะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของ Maslow เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคน คือ ความต้องการชื่อเสียงได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนความต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงสุดในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้นโดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับ ข้างต้นโดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปากท้องไม่ต้องกลัวเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้องคำนึง เรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เขาพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือไม่ได้เรียนและเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียน เรียนให้ดีที่สุด ความสามารถที่ตนมีอยู่



หรือทำงานก็เช่นเดียวกันไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาส พัฒนาศักยภาพของตนให้สูงสุด

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

เฮอริสเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp 113–115) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor theory) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยสองด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน (Job content) เช่น ความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไปซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งน่าจะแสดงออกในรูปแบบการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่น่าจำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยาก

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) ในงานอันจะทำให้ ทำงานได้ เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มี

ส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนพลัดออกจากรางานถ้าปัจจัยนี้จัดไว้ไม่ดี จะทำให้กำลังใจของคนทำงานไม่ดีปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลจะได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย ตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึงการบุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บัญชา (Interpersonal relation; supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation; peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในงานกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation; subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.7 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง นโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

2.10 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Job security) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานหน้าที่โดยได้รับการคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor: technical) ความรู้ความสามารถของผู้บัญชาการในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่

เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 173-177 อ้างอิงใน สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น, 2558, หน้า 31-33) ได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุด และได้เขียนเกี่ยวกับพลังจูงใจในแนวความคิดด้านการควบคุมไว้ในหนังสือ The Human Side of Enterprise โดยเปรียบเทียบการควบคุมงานแบบเก่าว่าเป็นทฤษฎีเอกซ์ (Theory X หรือทฤษฎีประเพณีนิยม (Conventional view) ได้มีผู้รู้จักและมีความหมายในระบบการบริหารงานมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นทฤษฎีการบริหารที่ไม่รวมความเชื่อมั่นอื่นใดที่เกี่ยวกับรายละเอียด) และการควบคุมงานแบบใหม่เป็นทฤษฎีวาย (Theory Y) ทฤษฎีเอกซ์ในการวัดผลและการจัดการเรื่องบริหารอื่นใดทั้งสิ้น นอกจากต้องการให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อความสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเท่านั้นซึ่งพอจะสรุปความเชื่อหรือลักษณะของคนตามแนวคิดของแมกเกรเกอร์ (McGregor's) ตามทฤษฎี ได้ดังนี้

1. ตามธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ที่มีความเกียจคร้านเฉื่อยชาและไม่ปรารถนาที่จะทำงาน หรือจะขอทำงานให้น้อยที่สุดแต่ต้องการเงินมาก ๆ และมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี
2. โดยปกติคนชอบที่จะทำงานตามที่สั่งมักจะปัดความรับผิดชอบให้พ้นตัวมีความกระตือรือร้นแต่เพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงในเรื่องต่าง ๆ สูง
3. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงานจะต้องคอยบังคับคอยควบคุมสั่งการหรือข่มขู่และต้องหาวิธีการลงโทษมาใช้บังคับเพื่อให้เกิดการเกรงกลัวคนจึงจะทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
4. โดยปกติคนจะไม่มีความทะเยอทะยานในสิ่งใดนอกจากจะมีสิ่งอื่นมากระตุ้นหรือยั่วยุยและปราศจากความรับผิดชอบต่อผู้อื่นต้องการให้ทุกอย่างเกิดขึ้นแล้วผ่านไปเท่านั้น
5. มนุษย์โดยปกติจะยึดตนเองเป็นจุดศูนย์กลางและจะไม่แยแสต่อระบบงานหรือองค์การแต่อย่างใด ฉะนั้นทุกคนจะถือเอาความต้องการของตนเองเป็นหลัก
6. โดยปกติของคนจะเป็นผู้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทุกกรณีก่อนที่จะคล้อยตามหรือยอมรับเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับทัศนคติหรือความคิดของตนเองที่มีอยู่เดิม
7. โดยธรรมชาติของคนจะเป็นผู้ถูกหลอกลวงได้ง่ายเป็นผู้ที่ไม่ฉลาดนักพร้อมที่จะถูกปลุกปั่นให้เป็นเจ้าของ ความมักชอบเป็นฝ่ายค้านมากกว่าฝ่ายสนับสนุนจากลักษณะของคนในทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) ที่กล่าวข้างต้นแมกเกรเกอร์ (McGregor) ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนให้

ทำงานต้องให้การบังคับให้กลัวมนุษย์ชอบแต่จะเอาประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งทฤษฎีวาย (Theory Y) เป็นทฤษฎีที่ผู้บริหารจัดสมมติฐานขึ้นมาใหม่เพื่อให้บุคคลภายใน องค์กรมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกันมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงนโยบายซึ่งสามารถที่จะสนับสนุนความต้องการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกันของสมาชิก

แมกเกรเกอร์ (McGregor's) ได้สร้างทฤษฎีใหม่ขึ้นเรียกว่า “การบูรณาการแห่งเป้าหมาย ” โดยมีความเชื่อต่อลักษณะของคนแทบจะตรงกันข้ามกับทฤษฎีเอกซ์ ดังนี้

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยกำลังกายกำลังใจและความคิดต่าง ๆ นั้นคนงานหรือผู้ร่วมงานถือว่าเป็นของธรรมดาเช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อนงานเป็นสิ่งสนุกสนาน ดังนั้นลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงไม่ใช่จะรังเกียจหรือชอบงานเสมอไปแต่งงานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ดี หรือเลวต่อคนงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษก็จะทำให้คนไม่ชอบทำงาน

2. การควบคุมภายนอกหรือการเอาการลงโทษมาใช้ไม่ใช่มีวิธีเพื่อให้เกิดผล ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนเราจะปฏิบัติงานด้วยการสั่งตัวเองและควบคุมตัวเองตามวัตถุประสงค์ของเขาที่ได้ตกลงไว้กับองค์กร

3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการให้รางวัลตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคลจะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลในการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. คนเราไม่ใช่เพียงแต่จะยอมรับผิดชอบเท่านั้นหากแต่แสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วยถ้าหากมีการจัดงานอย่างเหมาะสม

5. ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีส่วนสัมพันธ์กับความเฉลียวฉลาด ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ต่อการแก้ปัญหาองค์กรซึ่งไม่ใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ เท่านั้น แต่ยังมีใจกว้างพอที่จะให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจังอีกด้วย

6. ถ้ามีความเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้วจะเห็นว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติดีเลิศ คือ จะมีความคิดอื่นที่ดีมีความฉลาดมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

7. โดยแท้ที่จริงแล้วมนุษย์ที่อยู่แต่ละคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้นการที่ไม่ได้เข้าใจถึงลักษณะของคนโดยแท้จริงเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปไม่ได้ผลเต็มที่ที่จะเห็นได้ว่าทฤษฎีวายเป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรตามสภาพความเป็นจริง

การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจเป็นการเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์

คานเตอร์ (Kanter, 1968, pp. 499–517) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ สมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิดพฤติกรรมแตกต่างกันและความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่างกันซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะมีไม่มีการต่อต้านอิทธิพลภายนอกที่ระดมร่วมกันจะสามารถดำรงอยู่ต่อไปสมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มเกี่ยวข้องกับสิ่งที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

สตีเยอร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983, p. 539) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ คือ การที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมเป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง

อลเลน เมเยอร์ และสมิท (Allen, Meyer and Smith, 1993, p. 359) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ



1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การเกิดขึ้นจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานนั้นกับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์การเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 1993, p. 193) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลงพนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือไม่เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

2. ความผูกพันด้านสังคม (Normative commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนเหล่านี้ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านไป เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไปอาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

สเปคเตอร์ (Spector, 2000, p. 217) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่องเพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกันหมายถึงความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือบุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่ที่จะต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 9-12) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือสถานะทางจิต (Psychological status) ของบุคคลที่มีต่อองค์การอธิบายได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงานเกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรเท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การมีความคุ้มค่าก็ยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า มีความผูกพันอยู่ 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก การที่บุคลากรมีทัศนคติต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงานต่อเพื่อนที่รับผิดชอบมีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแสดงออกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ยอมอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างทุ่มเทคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียน บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ความผูกพันด้านสังคม หมายถึง การที่บุคคลพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี มีความยึดมั่น ผูกพันต่อหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความรู้สึกและมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานในด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมายและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตนความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อร่วมงาน จากชุมชน และคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมา หากย้ายออกจากโรงเรียน เช่น ผลตอบแทนที่สูง สวัสดิการต่าง ๆ โดยทั่วไปมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานของชีวิต อาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และเงิน ที่เป็นปัจจัยเสริมเข้ามา ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เป็นตัวบ่งบอกถึงความสะดวกสบาย โดยความผูกพันในองค์การถ้าองค์การใดให้ผลตอบแทนที่สูง ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันโดยอัตโนมัติซึ่ง ไม่มีผู้ปฏิบัติงานอยากลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ฉันทณี ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพ



ชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ สำหรับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

กัญฉิกา สุระโคตร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ตามลำดับ

ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในด้านความรักคืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เรียงอันดับสูงสุดได้แก่ ด้านการแสดงตน รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความเกี่ยวพันและอันดีสุดท้าย ด้านความรักดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหารและครูผู้สอนรวมถึงครูสนับสนุน การสอนทำให้องค์กรมีนโยบายที่ทุกคนมีส่วนร่วมและเห็นชอบด้วยผู้บริหารมีการบริหารงานที่มีความเป็นกันเองทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูส่วนอื่นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันครูทุกคนต่างได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชียสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญกิตติ์ จันทรัมย์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหาร

ในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่ามีคามภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง

จารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จำนวน 157 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน ด้านการแสดงตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 155 คน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิภาพขององค์กร เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกพงษ์ อึ้งคำ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนมีสามปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงาน รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน

บุษบา เชิดชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อันดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ตามลำดับ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้มาติดต่องานท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กรและอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะ ชมเชยท่านเสมอ ตามลำดับ

3. ด้านการลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อันดับแรก คือ ท่านยังสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ได้อีกมาก รองลงมา คือ งานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา

ประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหลากหลายและน่าสนใจ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อย่างอิสระและ อันดับสุดท้าย คือ ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษที่มีชิ้นงานในหน้าที่ประจำอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อันดับแรก คือ ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อดูงาน การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ ในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมและอันดับสุดท้าย คือ องค์กรของท่านได้ใช้หลักคุณธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อันดับแรก คือ ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ นโยบายในการบริหารงาน ขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในนโยบายการบริหารงานขององค์กรของท่าน และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร ตามลำดับ

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ท่านรู้สึกพึงพอใจความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชาและอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน

เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านและอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ตามลำดับ

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงอันดับแรก คือ การคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป ท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยและอันดับสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ องค์กรของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการให้ท่านอย่างเพียงพอ ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่พึงพอใจและอันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ

กิตติภา ธาราสนธิ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด จำนวน 180 คน พบว่า พนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านความยุติธรรมของระบบพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01



พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ เรียงตามลำดับ

ธีรภัทร ชัดยะหล้า (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จากการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับสูงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงานสิทธิส่วนบุคคลการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ และเมื่อพิจารณาราย ข้อมีเพียง 3 ข้อย่อย คือ ที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อ รายจ่ายประจำวัน

อารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 118 คน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิลำเนาและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

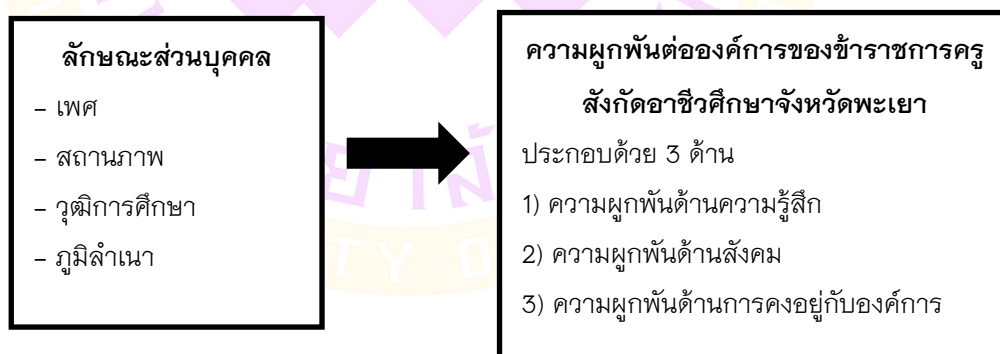
คัสเคลลี (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของหน้าที่คณะกรรมการที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้บริหารในสโมสรการกีฬา โดยทำการสำรวจการรับรู้ในหน้าที่ของคณะกรรมการที่สามารถบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหาร

อาสาสมัคร จำนวน 159 คน จากสโมสรกีฬา จำนวน 17 สโมสร ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบ Stepwise พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการติดต่อทางสังคมกับสมาชิกเป็นตัวบอกระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุชานัน (Buchanan, 1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นบ่งบอกที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือถ้าสมาชิกในองค์กรมีอายุมากก็มีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยอาศัยแนวคิดของโมว์เดย์และคณะ (Mowday et al., 1982) เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ภูมิลำเนา กับแนวคิดของกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1993) ซึ่งกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านสังคม และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความผูกพันต่อองค์การและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2561 โดยในการศึกษาจะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 155 คน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร

ลำดับ	สถานศึกษา	ประชากร
1.	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	79
2.	วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ	22
3.	วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้	13
4.	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง	10
5.	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา	31
	<b>รวม</b>	<b>155</b>



## เครื่องมือการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพ 3) วุฒิการศึกษา 4) ภูมิลำเนา โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามแนวคิดของแนวคิดของกรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron, 1993) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านสังคม 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

ทั้งนี้แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความผูกพันมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 106) มีดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมาย

4.51-5.00 มีความคิดเห็นมากที่สุด

3.51-4.50 มีความคิดเห็นมาก

2.51-3.50 มีความคิดเห็นปานกลาง]

1.51-2.50 มีความคิดเห็นน้อย

1.00-1.50 มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

## 2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบประเมินมีขั้นตอนและวิธีการสร้างเป็นไปตาม ขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการทำงานวิจัย

2.2 กำหนดนิยามศัพท์จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นกรอบกำหนดขอบข่ายและสร้างแบบสอบถาม

2.3 สร้างแบบสอบถามให้มีข้อคำถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ 1) นายสมปอง พูลเพิ่ม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 2.) ดร.ณัฐวิทย์ มุงเมือง ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และ 3) ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน เท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน เท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน เท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำบันทึกเสนออธิการบดีการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาจากข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 155 คน

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 155 ฉบับ ตอบแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง กระทำโดย 2 วิธี คือ

3.1 ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะติดตามและประสานงานกับสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อติดตามและรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจำนวน 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.83 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามีดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. แยกแบบสอบถามออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในตอนที่ 1 และตอนที่ 2

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้ง 3 องค์ประกอบ สถิติที่ใช้ คือ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และจำแนกตามภูมิลำเนา สถิติที่ใช้ทดสอบคือ โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent t-test)
3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ทดสอบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อ เพื่อความสะดวกและความเข้าใจในการนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
$\sigma$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ผลรวมค่าความเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย (Mean square)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามลำดับดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	97	66
หญิง	50	34
รวม	147	100

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เพศส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ 66 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 34

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	38	25.9
สมรส	102	69.4
หม้าย	-	-
หย่า	7	4.8
รวม	147	100

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สถานภาพส่วนใหญ่ สมรส ร้อยละ 69.4 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 25.9 และ หย่า ร้อยละ 4.8 ตามลำดับ



ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	61	41.5
ปริญญาโท	85	57.8
ปริญญาเอก	1	0.7
รวม	147	100.

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด วุฒิมัธยมศึกษาใหญ่ จบระดับปริญญาโท ร้อยละ 57.8 รองลงมาจบปริญญาตรี ร้อยละ 41.5 และจบปริญญาเอก ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดพะเยา	99	67.3
ต่างจังหวัด	48	32.7
รวม	147	100

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดพะเยา ร้อยละ 67.3 และมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ร้อยละ 32.7

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ความผูกพันต่อองค์การ	N = 147		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1.ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.42	0.23	มาก	2
2.ความผูกพันด้านสังคม	4.46	0.24	มาก	1

ตาราง 6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	N =147		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
3.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.16	0.31	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านสังคมความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	N =147		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน	4.39	0.71	มาก	10
2 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.74	มาก	11
3 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ	4.52	0.57	มากที่สุด	4
4 ท่านมีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.53	0.59	มากที่สุด	3
5 ท่านมีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือในกรณีที่โรงเรียนกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา	4.41	0.65	มาก	9
6 ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบ หรือมีตราสัญลักษณ์ที่แสดงความเป็นองค์กร แห่งนี้	4.43	0.61	มาก	8
7 ท่านมีการแสดงความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	4.44	0.52	มาก	7
8 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.41	0.53	มาก	9
9 ท่านยอมอุทิศตนให้กับการทำงานของโรงเรียน	4.33	0.63	มาก	11
10 ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับโรงเรียน	4.44	0.55	มาก	7
11 ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.59	0.53	มากที่สุด	1

ตาราง 7 (ต่อ)

	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	N =147		ระดับ	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
12	ท่านมีความยินดี และเต็มใจปฏิบัติงานตามข้อบังคับหรือแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.54	0.56	มากที่สุด	2
13	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	4.29	0.69	มาก	12
14	ท่านมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.54	0.54	มากที่สุด	2
15	ท่านมีความเต็มใจปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.45	0.59	มาก	6
16	ท่านยังคงอยากปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไปเมื่อได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม	4.20	0.75	มาก	13
17	ท่านมีความซื่อสัตย์และ มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	4.46	0.60	มาก	5
<b>รวม</b>		4.42	0.23	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยสี่อันดับแรกคือ คำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานตามข้อบังคับหรือแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคม ของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านสังคม	N =147		ระดับ	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
1	มีพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	4.46	0.58	มาก	9

ตาราง 8 (ต่อ)

	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านสังคม	N =147		ระดับ	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
2	ท่านมีความตระหนักว่า ต้องยึดมั่นต่อโรงเรียน เมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน	4.59	0.52	มากที่สุด	1
3	ท่านมีความตระหนักว่า การยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนเป็นหนทางที่พึงปฏิบัติ	4.50	0.57	มาก	6
4	อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของท่าน	4.56	0.54	มากที่สุด	3
	อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของท่าน	4.14	0.79	มาก	11
6	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน	4.53	0.55	มากที่สุด	4
7	พร้อมที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.47	0.53	มาก	8
8	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันในโรงเรียน	4.52	0.60	มากที่สุด	5
9	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.59	มาก	7
10	ท่านมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.59	มากที่สุด	2
11	ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.53	มากที่สุด	5
12	ท่านมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานในด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.78	มาก	10
13	ท่านมีความเป็นห่วงในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	4.47	0.58	มาก	8
	<b>รวม</b>	4.46	0.24	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคม ของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยสี่อันดับแรก คือ มีความตระหนักว่าต้องยึดมั่นต่อโรงเรียน เมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีผลต่อการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียนตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ	N =147		ระดับ	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
1	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้	4.48	0.61	มาก	1
2	ผลประโยชน์ด้านค่าจ้างในโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.77	มาก	2
3	ผลประโยชน์ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียน มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.75	มาก	3
4	ผลประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจของท่านที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.61	มาก	4
5	มิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน	4.07	0.62	มาก	7
6	มิตรภาพที่ดีจากผู้บังคับบัญชา มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน	3.98	0.66	มาก	9
7	ความสัมพันธ์ที่ดีจากชุมชน มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน	4.10	0.59	มาก	6
8	ความไม่แน่ใจในการย้ายโรงเรียนใหม่ มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป	4.15	0.61	มาก	5
9	ท่านคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมหากย้ายออกจากโรงเรียน	4.05	0.59	มาก	8
	<b>รวม</b>	4.16	0.31	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยสี่อันดับแรก คือ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้ ผลประโยชน์ด้านค่าจ้างในโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผลประโยชน์ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจจะปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและผลประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย N = 97		หญิง N = 50			
	μ	σ	μ	σ		
1.ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4.43	0.24	4.43	0.24	0.01	0.99
2.ความผูกพันด้านสังคม	4.45	0.25	4.49	0.24	-0.89	0.37
3.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	4.15	0.32	4.20	0.31	-0.88	0.38
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.27</b>	<b>4.37</b>	<b>0.26</b>	<b>0.59</b>	<b>0.58</b>

หมายเหตุ: \*p < .05

จากตาราง 10 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 11 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษา  
จังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อ องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2.00	0.10	1.76	0.17
	ภายในกลุ่ม	7.93	144.00	0.06		
	รวม	8.12	146.00			
2.ความผูกพันด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2.00	0.02	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	8.74	144.00	0.06		
	รวม	8.78	146.00			
3.ความผูกพันด้านการ คงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2.00	0.00	0.02	0.98
	ภายในกลุ่ม	14.84	144.00	0.10		
	รวม	14.85	146.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2.00	0.04	0.69	0.63
	ภายในกลุ่ม	10.50	144.00	0.07		
	รวม	10.58	146.00			

หมายเหตุ: \*p < .05

จากตาราง 11 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา  
จังหวัดพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2.00	0.04	0.77	0.46
	ภายในกลุ่ม	8.04	144.00	0.06		
	รวม	8.12	146.00			
2.ความผูกพันด้าน สังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2.00	0.05	0.88	0.41
	ภายในกลุ่ม	8.67	144.00	0.06		
	รวม	8.78	146.00			

ตาราง 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3.ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.11	0.90
	ภายในกลุ่ม	14.83	144.00	0.10		
<b>รวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2.00	0.03	0.58	0.59

หมายเหตุ: \*p < .05

จากตาราง 12 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามภูมิลำเนา

ความผูกพันต่อองค์การ	ภูมิลำเนา				t	Sig. (2-tailed)
	จังหวัดพะเยา		ต่างจังหวัด			
	N = 99		N = 48			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1.ความผูกพันด้านความรู้สึ	4.43	0.24	4.44	0.24	0.32	0.75
2.ความผูกพันด้านสังคม	4.49	0.24	4.40	0.25	2.10*	0.04
3.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์การ	4.17	0.30	4.16	0.35	0.28	0.78
<b>รวม</b>	4.36	0.26	4.33	0.28	0.9	0.52

หมายเหตุ: \*p < .05

จากตาราง 13 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามภูมิลำเนาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางด้านมีความความผูกพันด้านความรู้สึและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกลึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ

1.1 ความผูกพันด้านสังคมต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตระหนักว่าต้องยึดมั่นต่อโรงเรียนเมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน

1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึกลึกต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านมีความความผูกพันด้านความรู้สึกละและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกละและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกส่วนบุคคลในความเป็นเจ้าขององค์การที่สำคัญยิ่ง มีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ แสดงออกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนยอมอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างทุ่มเท คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียน ความจงรักภักดี มีความยึดมั่น ผูกพันต่อหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความรู้สึกละและมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับกัญฐิกา สุระโคตร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชันบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชันบุรี เขต 1 โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 155 คน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

1.1 ความผูกพันด้านสังคมต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย พบว่า ช้อยที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตระหนักว่าต้องยึดมั่นต่อโรงเรียนเมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน กล่าวคือ บุคคลเมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะการเป็นข้าราชการครูซึ่งจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความคิด และสร้างพัฒนาการให้กับผู้เรียน เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นอนาคตของชาติต่อไป การที่บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี มีความยึดมั่น ผูกพันต่อหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ ทั้งจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับธัญกิตติ์ จันทร์ศรี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย :กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่ามี ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง สอดคล้องกับอารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชันบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ การ



เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ตามลำดับ

1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ คำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน กล่าวคือ การที่บุคลากรมีทัศนคติต่อโรงเรียนต่อเพื่อร่วมงานต่องานที่ได้รับผิดชอบมีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแสดงออกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนยอมอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างทุ่มเทคำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียน บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่จะเห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับธัญกิตติ์ จันทรศมี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรตดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่ามี ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง

1.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้ กล่าวคือ การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม คำนี้ถึงประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับ และคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมาหากย้ายออกจากโรงเรียน เช่น ผลตอบแทนที่สูง สวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อร่วมงาน จากชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับบุษบา เชิดชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย



2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ไม่ได้จำกัดว่าเป็นเพศชายหรือเพศหญิง โดยให้การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับอารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ จารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในช่วงของวัยในการทำงานจึงไม่มีผลกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับอารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 118 คน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ จารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิฐานะและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ต่างมีความภูมิใจในการเป็นข้าราชการครู ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งครูซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ มีระเบียบ วินัย และสถานศึกษายังมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีการสอนงานหรือถ่ายทอดเทคนิคในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามภูมิฐานะ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านมีความความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่มีภูมิฐานะอยู่ในพื้นที่ทำให้ไม่มีปัญหาในการเดินทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสถานศึกษาก็ได้มีการจัดบ้านพักให้กับข้าราชการครูที่มาจากต่างจังหวัดเป็นอย่างดี ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นผลมาจากความแตกต่างทางด้านภูมิประเทศ อากาศ ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม ความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับจารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่ม

โรงเรียน นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิฐานะ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับอารีนาพงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิฐานะ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิฐานะ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกละและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรมีวางแผนการบริหารในองค์การ เป็นการพัฒนาความผูกพันของข้าราชการครูในองค์การ โดยเฉพาะความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในองค์การให้ยาวนานและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับสุดท้าย คือ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลต่อการทำงาน ความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานในด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายที่อยู่ภายนอกสถานศึกษาโดยให้ข้าราชการมีส่วนร่วม มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกละของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานกับองค์การนี้ต่อไปเมื่อได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม ความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์การของท่านกับบุคคลภายนอก และยอมอุทิศตนให้กับการทำงานของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการ

ส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูโดยการสนับสนุนให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ตำแหน่งงานหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ข้าราชการได้เกิด ความภูมิใจ เกิดความรู้สึกร่วมเทในการปฏิบัติงานและมองเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมของ โรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของข้าราชการครู สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับสุดท้าย คือ มิตรภาพที่ดีจาก ผู้บังคับบัญชามีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน คำนึงถึงเงื่อนไขที่จะ เกิดขึ้นตามมาหากย้ายออกจากโรงเรียนและมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมีผลทำให้ท่าน ตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ข้าราชการและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งการ ทำงานและเป็นการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครูเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ
2. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในเชิงวิจัยคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

## บรรณานุกรม

- กิตติภา ธาราสนธิ์. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทะวี จำกัด**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). **อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กัญญิกา สุระโคตร. (2559). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ 2560 หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ. (2560). **แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อปีงบประมาณ 2560–2562**. นนทบุรี: กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค.
- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข. (2558). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธีรภัทร ชัดิยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน**. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธันวี ประกอบของ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปริมัสรอยแยลส์วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.



- ธัญกิตติ์ จันทน์ศรี. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม  
**เจเนอเรชั่นวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารใน  
 ประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.,  
 มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.**
- นภดล ฤทธิโสภ. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู  
**สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบา ชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วน  
**ท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,  
 ชลบุรี.**
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงานและความ  
**ผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติ  
 แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
 กรุงเทพฯ**
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: วีเอด ยูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร.  
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ  
**บุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน(องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ กจ.ม.,  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.**
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยาย  
**โอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร:แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎี  
**พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2542. กรุงเทพฯ:  
 นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ. (2554). Employee Engagement: การสร้างความผูกพันของ



**พนักงานในองค์กร.** กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

วิชัย แหวนเพชร. (2548). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม.** (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: ธรรมมล.

วรรณภา อารวรรณ์. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.**

วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.**

**วารสารการบริหารคน.** 27(3), (1-36).

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ

บริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ

ไสรัมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน**

**โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**

**อำเภอแม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.**

วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุพานี สฤญ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.**

(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติชัย อินทรอ่อน. (2551). **ความผูกพันของพนักงาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

เอกพงษ์ อึ้งคำ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**

**กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.**

วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

อารี นงค์พรหมมา. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม**

**อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.**

วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- Allen, N. J., Meyer, J. P. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations:some methodological considerations. **Journal of applied psychology**, 78(4), 538–551.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence, relatedness, and growth**. New York: Free Press.
- Buchanan, J. M. (1994). Lagged implementation as an element in constitutional strategy. **European Journal of Political Economy, Elsevier**, 10(1), 11–26.
- Greenberg, R. and Baron, G. (1993). **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Graham Cuskelly, (1995). The Influence of Commitment functioning on the Organizational Commitment of Volunteer Administrators in Sport. **Journal of Sport Behavior**. 18,4 (1995): 254–269.
- Herzberg, F. (1959). **Themotivation to work**. New York: John Willey & Sons.
- Kanter, M. R. (1968). **Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities**. *American Sociological Review*, 33(1), 499–517.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). **Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper & Row
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis oforganizational identification. **Academy of Management Journal**, 14, (143–150)
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior** (3rd ed.). New York: McGraw–Hill.
- Spector, P. E. (2000). **Industries and organizational psychology research and practice** (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outmost of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 45–47



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

### ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นายสมปอง พูลเพิ่ม  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา
2. ชื่อ ดร.ณัฐวิทย์ มุงเมือง  
ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
3. ชื่อ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ  
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



## ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC

## ค่า IOC ของแบบสอบถาม

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

**คำชี้แจง** แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

**อธิบายความหมาย** ดังนี้

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา 1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อกระทงนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริง

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อกระทงนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริง  
หรือไม่

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา -1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อกระทงนั้น ๆ ไม่ตรงเนื้อหา

## แบบสอบถาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึก</b>						
1.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	0	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือในกรณีที่โรงเรียนกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6.	ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบ หรือมีตราสัญลักษณ์ที่แสดงความเป็นองค์การแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	สรุปผล
		1	2	3		
7.	ท่านมีการแสดงความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านยอมอุทิศตนให้กับการทำงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับโรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
11.	ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ท่านมีความยินดี และเต็มใจปฏิบัติงานตามข้อบังคับหรือแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์การของท่านกับบุคคลภายนอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ท่านมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านมีความเต็มใจปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ท่านยังคงอยากปฏิบัติงานกับองค์การนี้ต่อไปเมื่อได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ท่านมีความซื่อสัตย์และ มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้



ความผูกพันด้านสังคม						
1.	มีพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีความตระหนักว่า ต้องยึดมั่นต่อโรงเรียน เมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.	ท่านมีความตระหนักว่า การยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนเป็นหนทางที่พึงปฏิบัติ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4.	อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของท่าน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	พร้อมที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมของโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
8.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันในโรงเรียน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
9.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
10.	ท่านมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
11.	ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ท่านมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานในด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
13.	ท่านมีความเป็นห่วงในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						

1.	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้ท่านเท่าที่จะทำได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผลประโยชน์ด้านค่าจ้างในโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผลประโยชน์ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียน มีผลต่อการตัดสินใจของท่านที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4.	ผลประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในโรงเรียน มีผลต่อการตัดสินใจของท่านที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	มิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	มิตรภาพที่ดีจากผู้บังคับบัญชา มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
7.	ความสัมพันธ์ที่ดีจากชุมชน มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ความไม่แน่ใจในการย้ายโรงเรียนใหม่ มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมาหากย้ายออกจากโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

## ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### แบบสอบถามเพื่อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ตามลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ดังนั้นความคิดเห็นของท่านจึงมีประโยชน์อย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบประกอบด้วย 1) เพศ 2) สถานภาพ 3) วุฒิการศึกษา 4) ภูมิลำเนา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านสังคม 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ผลการศึกษาจะกล่าวภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือวิทยาลัยที่ผู้ตอบสังกัดอยู่ แต่จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการจัดการพัฒนาความผูกพันขององค์การต่อไป ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

นายนิรุฒิ พิมภาสูง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

### สถานภาพทั่วไป

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. สถานภาพ
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย	<input type="checkbox"/> หย่า
3. วุฒิการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
4. ภูมิลำเนา
 

<input type="checkbox"/> จังหวัดพะเยา	
<input type="checkbox"/> ต่างจังหวัด	

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านสังคม 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงอย่างเดียว โดยกำหนดเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึก</b>						
1.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน					
2.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
3.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ					
4.	ท่านมีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
5.	ท่านมีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือในกรณีที่โรงเรียนกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา					
6.	ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่เครื่องแบบ หรือมีตราสัญลักษณ์ที่แสดงความเป็นองค์การ แห่งนี้					
7.	ท่านมีการแสดงความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน					
8.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
9.	ท่านยอมอุทิศตนให้กับการทำงานของโรงเรียน					
10.	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับโรงเรียน					
11.	ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
12.	ท่านมีความยินดี และเต็มใจปฏิบัติงานตามข้อบังคับหรือแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน					
13.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์การของท่านกับบุคคลภายนอก					
14.	ท่านมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
15.	ท่านมีความเต็มใจปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงาน					

	นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
16.	ท่านยังคงอยากปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ ต่อไปเมื่อได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม					
17.	ท่านมีความซื่อสัตย์และ มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
<b>ความผูกพันด้านสังคม</b>						
1.	มีพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
2.	ท่านมีความตระหนักว่า ต้องยึดมั่นต่อโรงเรียน เมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน					
3.	ท่านมีความตระหนักว่าการยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียน เป็นหนทางที่พึงปฏิบัติ					
4.	อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของท่าน					
5.	อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของท่าน					
6.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน					
7.	พร้อมที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมของโรงเรียน					
8.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันในโรงเรียน					
9.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
10.	ท่านมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน					
11.	ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
12.	ท่านมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานในด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
13.	ท่านมีความเป็นห่วงในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>						



1.	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้					
2.	ผลประโยชน์ด้านค่าจ้างในโรงเรียนมีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
3.	ผลประโยชน์ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียน มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
4.	ผลประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในโรงเรียน มีผลต่อการตัดสินใจของท่านที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
5.	มิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน					
6.	มิตรภาพที่ดีจากผู้บังคับบัญชา มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน					
7.	ความสัมพันธ์ที่ดีจากชุมชน มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน					
8.	ความไม่แน่ใจในการย้ายโรงเรียนใหม่ มีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป					
9.	ท่านคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมา หากย้ายออกจากโรงเรียน					

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นิรุฒิ พิมภาสูง
วัน เดือน ปี เกิด	20 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	ขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2541 คอ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล). สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น, ขอนแก่น.
ที่อยู่ปัจจุบัน	335 หมู่ที่1 ตำบลไชยสอ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 40130
ผลงานตีพิมพ์	นิรุฒิ พิมภาสูง (ผู้บรรยาย). (8 มิถุนายน 2562). การศึกษาความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5 (หน้า 331-343). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

