[24 ธ.ค. 2542]

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ

106264

การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ดาริกา กูลแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2541

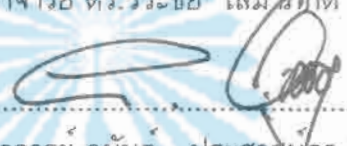
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

หนังสือนี้เป็นเสมบัติของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ
หากตกอยู่กับผู้ใดโดยไม่ชอบธรรม
ผู้พบเห็นกรุณานำส่งสำนักหอสมุดด้วย จักเป็นกุศลอย่างสูง

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

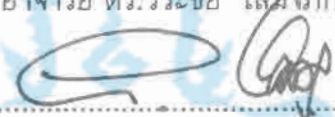
คณะกรรมการควบคุม

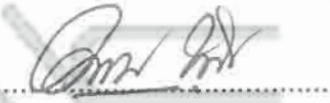
..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมาภักดี)

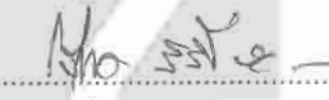

..... กรรมการ
(อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมาภักดี)


..... กรรมการ
(อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.อาคม วัดไธสง)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.โสภาค วิริโยธิน)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.อาคม วัดไธสง)
วันที่ 11 เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมาภักดี และอาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล ซึ่งเป็นประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาส นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ อาจารย์. ดร.อาคม วัดไธสง และอาจารย์ ดร. โสภาค วิริโยธิน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวคิด วิธีการศึกษาและการทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ประทุม ฤกษ์กลาง อาจารย์.ดร. เรวดี อินทสะระ และอาจารย์ นิรันดร์ จุลทรัพย์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณศึกษาธิการจังหวัดสงขลาและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดสงขลา ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถามรวมทั้งอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และส่งกลับคืนถึงผู้วิจัยตามกำหนด

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยทักษิณที่ได้มอบทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นเกียรติประวัติเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุดขอขอบคุณคุณก่อเกียรติ กูลแก้วที่ให้กำลังใจตลอดจนได้ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยดี และขอขอบคุณนิสิตปริญญาโท รุ่นที่ 14 ภาคปกติทุกคน ที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นกตัญญูตา แด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน

ดาริกา กูลแก้ว

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษา	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน	6
	ความผูกพันต่อองค์การ	8
	แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ	10
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	12
	ความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา	15
	ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ	16
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	17
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
	งานวิจัยในประเทศ	20
	งานวิจัยต่างประเทศ	22
	บทวิพากษ์วิจารณ์	23
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	26
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	27
	วิธีสร้างเครื่องมือ	28
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
	วิธีจัดกระทำกับข้อมูล	29
	การวิเคราะห์ข้อมูล	30

บทที่ หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 31
สัญญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 31
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 32

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 40
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 40
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 40
การวิเคราะห์ข้อมูล 41
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล 41
อภิปรายผล 43
ข้อเสนอแนะ 50
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป 51

บรรณานุกรม 52

ภาคผนวก 57
ภาคผนวก ก.หนังสือขอความอนุเคราะห์ 61
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม 67
ภาคผนวก ค. ตาราง 8 67

บทคัดย่อ 79

ประวัติย่อของผู้วิจัย 84

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน 7

2 ค่าร้อยละและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 32

3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 32

4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา 33

5 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ตามตัวแปรระดับการศึกษา 34

6 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามตัวแปรประสบการณ์การสอน 35

7 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะตามความคิดของครูในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา 36

8 ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา เป็นรายข้อ 78

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การศึกษาและผลของความผูกพันต่องค์การของสเตียร์ 13

2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของสเตียร์และพอร์ตเตอร์ 14

3 การจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา 15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในองค์การรูปต่างๆซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็นและมีความสำคัญ เพราะองค์การสามารถตอบสนองในความต้องการของคนได้ ดังนั้นคนที่ทำงานอยู่ในองค์การ จึงจะต้องคำนึงถึงสภาพความอยู่รอดขององค์การ และต้องทำให้องค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภรณี มหานนท์. 2529 :1) คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะกำหนดความสำเร็จขององค์การได้ เพราะคนจะเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรประเภทอื่นๆ มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (วไลพร พูนประสิทธิ์และสมโภชน์ นพคุณ. 2531 : 70)

การบริหารคนในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญ นับตั้งแต่ การสรรหา การฝึกอบรม การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรักษาคนไว้กับองค์การ ตลอดจนถึงการสร้างความผูกพันยึดมั่นให้คนทำงานในองค์การให้นานที่สุด ถ้าองค์การใดไม่สามารถโน้มน้าวให้สมาชิกให้ความร่วมมือ ยอมทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มใจและพึงพอใจ จะเกิดผลเสียต่อองค์การคนจะหนีงานถ่วงงาน เปลี่ยนงาน หรือไม่ยอมรับผิดชอบงานอยู่ที่ปฏิบัติอยู่ (โยธิน ศันสนยุทธ .2530 : 60) และองค์การนั้น ก็จะประสบปัญหาความล้มเหลวในการบริหารงาน (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 1 – 3) จึงมียุทธวิธีในการบริหารคนที่สำคัญ คือองค์การต้องรักษาคนให้คงอยู่เพื่อร่วมพัฒนาองค์การ ให้อยู่ได้ยาวนานที่สุด โดยการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ ในความพึงพอใจ มีขวัญ กำลังใจ และความเชื่อมั่นยึดมั่นในองค์การ ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองที่ถูกต้อง คนก็พร้อมที่จะแสดงศักยภาพของตัวเอง ในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ให้กับองค์การอย่างทุ่มเท เต็มเวลา เต็มความสามารถและอย่างเต็มใจ การทุ่มเทกายใจทั้งหมด จะกลายเป็นพลังอย่างมหาศาล ที่จะผลักดันให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ดังคำกล่าวที่ว่า" ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ"(เสนาะ ติเยาว์. 2527 : 3)

นักบริหาร นักวิจัย และนักทฤษฎีองค์การต่างๆ มีแนวคิดเรื่องการปารุงรักษาคนไว้ในองค์การ โดยคำนึงถึงการได้รับการตอบสนอง ต่อความต้องการของสมาชิก และแนวคิดของการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ที่ทำให้เกิดความจงรักภักดี และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่จะเป็นสิ่งที่จะทำนายได้ถึงประสิทธิผลขององค์การโดยรวม (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 3; อ้างอิงมาจาก Angle and Perry. 1983 :127) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจกันมาก เนื่องจากมีผลและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การหลายประการกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพล ต่อความปรารถนาให้คนจะคงอยู่ในองค์การ มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การการคงรักษาพนักงานไว้ได้ ผู้ที่มีความผูกพันในองค์การสูง จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีด้วย เช่นมีการขาดงานต่ำ สภาพการเปลี่ยนงานน้อย มีความสัมพันธ์ในการทำงานสูง มีความพยายามในการปฏิบัติงาน

มีความต้องการคงอยู่ในองค์การสูง (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1984 : 465 – 466)

สถาบันทางการศึกษา เป็นองค์การหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง เป็นเพราะปัจจัยในด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดในการจัดการศึกษาเนื่องจากระบบการบริหารการจัดการศึกษา จะต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ขนบธรรมเนียมและประเพณีไปสู่เยาวชนที่เป็นอนาคตของสังคมและประเทศชาติต่อไป (ภิญโญ สาธร. 2531 : 71) ซึ่งการบริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความละเอียดอ่อนในการบริหาร ต้องให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ความพึงพอใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดียึดมั่นและผูกพันกับองค์การ ชักจูงให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ มาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อองค์การได้อย่างเต็มที่ ให้ได้ประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าขององค์การ (เสนาะ ติเยาว์. 2527 : 3)

ตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2535 ให้จัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูง โดยอาศัยการวางแผนการบริหารและการจัดการที่ดีอีก ทั้งยังต้องอาศัยการสนับสนุนจากรัฐในด้านทรัพยากร และนโยบายที่ชัดเจน (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2536 : 3) ซึ่งในสภาพปัจจุบันพบว่าการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนโดยส่วนรวมของประเทศมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ปัญหาความอยู่รอดของโรงเรียน ปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีคุณวุฒิหรือขาดประสบการณ์ในการสอนทำให้ผู้ปกครองขาดความศรัทธาเชื่อถือ (รายงานการสัมมนาทางวิชาการ. 2537 : 8) และปัญหาการจัดการของโรงเรียนเอกชนสำคัญอีกประการหนึ่งคือปัญหาการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน ที่มีการเลื่อนไหล เข้า ออก ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ (จำรัส นองมาก. 2536 : 170) เพราะเป็นผลกระทบต่อเนื่องและเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ชำนาญ ในแต่ละสาขาที่โรงเรียนต้องการ โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ทำให้โรงเรียนไม่สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2530 : 2) นอกจากนี้ผลจากการวิจัย พบว่าครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ รู้สึกขาดความมั่นคง ความพึงพอใจ ความจงรักภักดี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีผลทำให้ครูทำงานอย่าง ขาดประสิทธิภาพ เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเยาวชน (สมเกียรติ ชอบผล. 2531 : 51)

จากสภาพปัญหา การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนดังกล่าว โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ก็ประสบปัญหาที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการเลื่อนไหล เข้า ออกของบุคลากรครูของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา จากข้อมูลสถิติทะเบียนครูโรงเรียนเอกชน พบว่าในระหว่างปีการศึกษา 2536 – 2540 มีจำนวนครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ลาออกจากโรงเรียนเดิมในแต่ละปีการศึกษาเฉลี่ยร้อยละ 20.19 และในจำนวนครูที่ลาออกดังกล่าว มีจำนวนครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาถึงร้อยละ 9.25 ที่ลาออกจากโรงเรียนแห่งหนึ่งเพื่อที่จะไปสอนที่โรงเรียน

อีกแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสภาวะที่ไม่ประสงค์ที่จะอยู่ในสถานศึกษาเดิมที่ปฏิบัติงานอยู่โดยเลื่อนไหลไปยังสถานศึกษาใหม่ที่ต้องการข้อมูลสถิติดังกล่าวชี้ให้เห็นชัดเจนว่าการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา เป็นปัญหาที่สำคัญเพราะเป็นสภาพการสูญเสียบุคลากรครู ขาดแคลนครู และไม่สามารถจัดครูมาทดแทนได้ทันท่วงที ที่มีผลการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดสงขลาซึ่งเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษา ในภูมิภาคทางใต้ของประเทศ ในประเด็นปัญหาดังกล่าว สุธรรม สุขสว่าง(2533 : 88 – 93) สรุปผลการวิจัยในเรื่องความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ไว้ว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาขาดความมั่นใจ ในความมั่นคงในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่เกิดความไม่แน่ใจในการ ที่จะสามารถดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์การได้ยาวนานเนื่องจากการที่ครูมีความความพึงพอใน ในการปฏิบัติงานของครูน้อย ดังนั้นปัญหาในการบริหารงาน ในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในจังหวัดสงขลาเนื่องมาจากครูย้ายเข้าและลาออกจากองค์การเดิม การสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาจะมีช่วยเสริมสร้างการทำงานอย่างทุ่มเท ร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยปรับปรุงแก้ไข และสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับสถานศึกษาต่อไป (ประทุม กฤษ์กลาง 2538 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Kanter , 1968 : 499- 517)

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลาพิจารณาเห็นว่า ปัญหาดังกล่าว มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยอื่นๆ พบว่ายังไม่มีผู้ใด ได้ศึกษาวิจัย ในประเด็นดังกล่าวไว้จึงสนใจที่จะศึกษาประเด็น ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยศึกษาจากองค์ประกอบ 3 ลักษณะ ตามแนวคิดของสเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 426) ดังนี้ คือความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยในครั้งนี้ จะใช้เป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้วางแผนปรับปรุง และเสริมสร้างให้บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ได้ปฏิบัติงานในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อทราบระดับความคิดเห็นครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในระดับต่างๆสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและแก้ไขสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษามุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามแนวคิดของสเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 426) ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้

1.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2541 ใน 69 โรงเรียน จำนวนครู 1700 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1990 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างครู 313 คนแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)แยกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่อมาเลือกกลุ่มตัวอย่างวิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling)โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (table of random numbers)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะของครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่
3.1.1 การศึกษาจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ
3.1.1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
3.1.1.2 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.2 ประสบการณ์การสอน จำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ
3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
3.1.2.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ใน 3 ลักษณะ คือ

3.2.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

3.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่สัมพันธ์กับโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

2. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2541และได้รับการบรรจุให้เป็นครู ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

3. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นที่ให้การศึกษาแก่นักเรียน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ที่เปิดทำการสอนวิชาสามัญ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสงขลา

4. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาตามคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับองค์การที่ปฏิบัติงาน

5.ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การหมายถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา

6. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ หมายถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานงานในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

7. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การหมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานและวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา เป็นการนำเสนอรายละเอียด เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศต่างประเทศ และบทวิพากษ์วิจารณ์

การบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน

ปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การคือ คนที่ปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะช่วยผลักดัน ให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้ การบริหารองค์การที่ขาดคนมีประสิทธิภาพจะบริหารการจัดการองค์การอย่างไม่มีหลักการจะพัฒนาไปได้ยาก ดังนั้นการบริหารบุคลากร จึงนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญ ที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว (ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์. 2531 : 5) และการบริหารบุคลากรต้องจัดเป็นขบวนการที่ต่อเนื่อง นับตั้งแต่ ขั้นตอนการเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุมดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากร การให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงาน (วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิญญา ธีระกุล. 2520 : 53) และไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2528 : 2) ได้กล่าวเสริมในเรื่องการบริหารบุคคลว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน ตั้งแต่การสรรหา การบำรุงรักษา การฝึกอบรม การพัฒนา ตลอดจนถึงการพ้นออกจากงาน และ ในเรื่องของการบำรุงรักษาบุคลากรนั้น เดวิส (อุมาพร สมภู่. 2536 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Davis. 1981 : 212) อธิบายว่าการบริหารบุคลากรโดยการบำรุงรักษา เป็นการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากร เกิดความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธา ในหน่วยงานจึงมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การนานๆ อันจะทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์ ประสบความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้า สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 302)ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการสร้างภาวะความผูกพันของบุคลากร ให้มีต่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเมื่อบุคลากรเข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้ว จึงเป็นบทบาทอันสำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องบำรุงรักษาบุคลากร ให้มีความยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงานให้นานที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรเป็นการดำเนินการ เกี่ยวกับบุคลากรทุกขั้นตอนตั้งแต่การสรรหา การบำรุงรักษา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้พ้นออกจากงาน และการให้ได้รับบำเน็จบำนาญ ความดี

ความชอบและในเรื่องของการบำรุงรักษาบุคลากร จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธา ในหน่วยงานอันซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงาน ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพแล้วองค์การย่อมดำเนินการได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

โรงเรียนเอกชน หมายถึงสถานศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้ดำเนินการโดยมีจำนวนผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไป ใช้ทรัพยากรหลักที่เป็น คน ทุนทรัพย์และวัสดุอุปกรณ์ของเอกชน และดำเนินการชี้นวัตถุประสงค์ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์อันจำกัดเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่มเท่านั้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ผู้จัดกิจกรรมเป็นเอกชนบุคคลหรือคณะบุคคล และในกรณีที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะต้องดำเนินการในฐานะของภาคเอกชนผู้จัดกิจกรรมดังกล่าวได้แก่ผู้จัดการ เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต

2. วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคล เฉพาะกลุ่มเฉพาะเหล่า มิได้จัดให้กับบุคคลทั่วไป

3.สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อจัดการศึกษาในรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องตามระเบียบของรัฐ

4. ผู้เรียนจะเป็นบุคคลที่มีพื้นฐาน ทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับเดียวกันในการนี้หากมีจำนวนผู้เรียน รวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คน ขึ้นไปสถานที่นั้นได้ชื่อว่า เป็นสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน.2531 : 24)

ดังนั้น ในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอันได้แก่ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ ทำหน้าที่บริหารบุคลากรตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และเพื่อให้การบริหารบุคลากรโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างถูกต้องผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องถือปฏิบัติให้เป็นไป ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 โดยกำหนดให้โรงเรียนเอกชนมีคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแล การบริหารโรงเรียนโดยเคร่งครัดในด้านการบริหารบุคลากร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 14) มิได้กำหนดแนวทาง การบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ให้โดยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละองค์การซึ่ง ถวิล บุญสวัสดิ์ (2532 : 20) ได้เสนอขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยทั่วไปมีขอบข่ายใน 5 ขั้นตอนคือ

1. การสรรหาบุคลากร
2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การบำรุงบุคลากร
5. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

สรุปได้ว่า ในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนทุกประเภทมีแนวปฏิบัติคล้ายคลึงกันตาม บทกำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 กล่าวคือในแต่ละสถานศึกษาให้มีคณะกรรมการอำนวยการในแต่ละโรงเรียน เป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียนซึ่งในการ

บริหารไม่ได้ยึดรูปแบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นชอบและปรับปรุงเพื่อใช้ยึดเป็นแนวปฏิบัติตามสภาพที่เหมาะสมกับสถานศึกษาแห่งนั้นๆ สำหรับแนวทางโดยทั่วไปมีแนวปฏิบัติที่ยึดถือ โดยทั่วไปมี 5 ขั้นตอนคือ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงรักษาและการให้พ้นจากงาน สำหรับเรื่องของการบำรุงรักษาเป็นการสร้างภาวะความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น จงรักภักดี เสื่อมใสศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ก็จะร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มใจทุ่มเทจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถพัฒนาองค์การให้ได้ดียิ่งขึ้นไป

ความผูกพันต่อองค์การ

ตามความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ในพจนานุกรมฉบับราชณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า " ความว่า หมายถึง อาการ , เกิดความ " .(หน้า 176) และให้ความหมายของคำว่า "ผูกพัน หมายถึง การเกิด ใฝ่ใจ รักใคร่ "(หน้า 596) ดังนั้น คำว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การเกิดความใฝ่ใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเจตคติที่บุคคลมีต่อองค์การซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และในเป้าหมายเดียวกันกับองค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Mowdy, Porter and Steers. 1982 : 27) และแฟรงคลิน (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ 2536 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Franklin. 1975 :153) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ มีความเต็มใจที่จะดำรงตนอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยที่ เชลดอน (นิภาพร ใจจิตร. 2537 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon. 1971 : 143) มีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ในจุดมุ่งหมายขององค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการประเมินแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การ ไปในทางบวกและเป็นความตั้งใจของบุคลากรในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ จุดมุ่งหมายของบุคลากรในองค์การ และจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกันซึ่งมาร์คและแฮนนารี่(Marsh and Hannari.1977 : 57) ได้เสนอความหมายของความผูกพันต่อองค์การในประเด็นของความจงรักภักดี ที่บุคคลจะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์การ ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เคนเตอร์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Kanter. 1968 : 499) ให้ความหมายว่า เป็นความตั้งใจของบุคคลในสังคมที่จะใช้พลังงานและความศรัทธาต่อการทำงานในองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ บุชแนน (อุษณีย์ ด่านวรนันท์. 2536 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan. 1974 : 533) ที่ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรักใคร่ที่ผูกติดกับเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1 การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3.ความภักดีในองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ภรณี มหานนท์ (2529 : 94) อธิบาย ความผูกพันต่อองค์การอย่างเป็นรูปธรรม ว่ามีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะเป็นทางการ (formal attachment)แสดงโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2.ความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์การโดยเฉพาะการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ มุกดา ศรียงค์และชนิษฐา วิเศษสาธร (2529 : 55) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่มีต่องาน และยอมรับว่างานคือส่วนหนึ่งของตัวเองซึ่งเป็นคุณค่าของงาน ที่บุคคลยอมรับเหมือนกับคุณค่าของตนเอง สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 426) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง รู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ด้วยความปรารถนา จะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ จึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การอีกทั้งจะเป็นตัวทำนายการเพิ่มของผลผลิต และความพึงพอใจในงาน(นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533 : 3 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977 : 46) บูชานัน (อุษณีย์ ด่านวรนันท์.2536 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan. 1974 : 533) มองความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์การ ในความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การ เพราะเป็นตัวเชื่อมจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์การ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีความเกี่ยวพันธ์ไปสู่ความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบอยากอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์การ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ แองเกิลและเพอร์รี่ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์.2537 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Angle and Perry. 1981 : 1– 14) รายงานว่าถ้าสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วมักจะเกิดปัญหาติดตามมาคือ สมาชิกไม่มีความพึงพอใจในงาน ทำให้ทำงานสาย หรือมักจะขาดงานบ่อยครั้ง และเมื่อนานไปจะลาออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นับได้ว่าความ

ผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ (Steers and Porter. 1983 : 445) สอดคล้องกับผลวิจัยของบารอน (Baron. 1986 : 165) ที่เสนอสภาพความคงอยู่ของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การว่าถ้าบุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี จะแสดงลักษณะของความพึงพอใจในงานสูง ขาดงาน หรือเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามและตั้งใจที่จะทำงานเต็มที่ อุทิศกำลังกาย และกำลังสติปัญญา ให้กับองค์การที่ผูกพันอยู่แสดงว่าบุคคลนั้นว่ามีความผูกพันต่อองค์การสูง และประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 4) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ จะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความทุ่มเท ความร่วมมือ ช่วยปรับปรุงและสร้างสรรค์ผลงานให้ดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตรงกับแนวคิดของภรณี มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเสื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเสื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การ ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. ความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (commitment) อาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมาก พอสมควรในการทำงานให้กับองค์การซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 446)กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า มีผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยจะเป็นแรงจูงใจ บุคคลปรารถนาจะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การต่อไปเพื่อองค์การบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรในองค์การ แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อการคงอยู่ในองค์การบุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์การ อย่างเชื่อมั่นและเสื่อมใสในศรัทธาและค่านิยมขององค์การพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลัง ทำให้องค์การได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ ได้นำมาประยุกต์เสนอเป็นผลงานวิจัยและมีรูปแบบจำลองไว้มากมาย ซึ่งการนำแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การไปใช้ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับเวลาและสถานที่ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นักวิชาการคนสำคัญ ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ คือ Richard M .Steers และ Lyman W.Porter ได้แบ่งแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 พวกใหญ่ๆ

คือแนวคิดทางด้านพฤติกรรม และแนวคิดทางด้านทัศนคติดังนี้ (Steers and Porter.1983 : 442 - 446)

แนวคิดทางด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้มีทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากของเบคเกอร์ (โสภา ทรัพย์มากอุดม.2533 : 15 -16 ; อ้างอิงมาจาก Becker.1960: 32- 40) เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การที่เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (side - bet theory) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ว่า สภาวะความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจาก การที่คนเปรียบเทียบว่าถ้าหากเขาออกจากองค์การ เขาจะสูญเสียอะไรไป การที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงานช่วงระยะเวลาหนึ่งเขาได้ลงทุน เวลา กำลังกาย กำลังใจในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และจะยอมเสียโอกาสบางอย่างไป ขณะที่เข้าอยู่ในองค์การนั้น เช่นโอกาสได้ทำงานที่พึงพอใจ หรือการได้เป็นสมาชิกขององค์การอื่นบุคคลผู้นั้นย่อมต้องการหวังสิ่งตอบแทน จากองค์การที่อาศัยอยู่เช่น บำเหน็จ บำนาญ ที่เป็นผลประโยชน์ที่นอกเหนือไป จากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาต้องออกจากองค์การไปก่อน ที่จะได้รับสิทธิพิเศษนั้นๆ ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย แรงใจ สติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะการที่คนเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาได้ ลงทุนอยู่ในกิจการ หรือองค์การเป็นเวลานานมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นก็จะทวีตามระยะเวลาและยากที่จะทิ้งองค์การไป หมายถึง การสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับ หรือได้รับไม่คุ้มค่าที่ได้ลงทุนลงแรงไปกับองค์การนั้นๆ ต่อมาได้มีการนำเอาแนวคิด ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสียของเบคเกอร์ไปประยุกต์ใช้ ในความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อีกมากมาย ซาแลนซิค (ฉัฐภูมิ วัฒนสิริพงศ์. 2537 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Salancik.1977 : 415) มองความผูกพันต่อองค์การในเรื่องของคนว่าเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โยกไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลที่ได้จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไปอย่างถี่ถ้วนซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณา ในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่สูญเสียไป

แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้เป็นแนวคิด ที่ได้รับความสนใจกันมากกว่าแบบแรก โดยมีมุมมองว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีเป้าหมายและความหวัง ในการดำรงการเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไปเพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบผลสำเร็จ(อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2536 : 21; อ้างอิงมาจาก Sheldon.1971 : 143) นักวิชาการที่เป็นผู้นำในแนวคิดนี้ คือ Steers และ Porter ได้แสดงแนวคิดว่าความผูกพันดังกล่าว ประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

องค์ประกอบ3 ประการดังกล่าวจะบอกถึงความผูกพันต่องค์การ อันจะมีอิทธิพลต่อการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจในการทำงานในองค์การ (ประทุม กฤษ์กลาง. 2538 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Mowday, Porter and Steers. 1982 : 41) นอกจากนั้นสเตียร์

และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 443) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นความเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของคน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองและยังกล่าวถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวม แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนอง ของบุคคล ต่อเฉพาะเรื่องงาน หรือบางแง่บางมุมของงานเท่านั้น (Steers. 1984 : 464) และความผูกพันต่อองค์การจะค่อยๆพัฒนาขึ้นและมั่นคงมากขึ้นตามเวลากลายเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานนอกเหนือจากแนวคิดทั้งสองแล้ว ยังมีแนวคิดอื่นๆ ที่น่าสนใจอีก ดังนี้

แนวคิดทางด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้อง โดยอเล็นและเมเย่อร์ (อุไร ทะนนท์. 2536 : 49 ; อ้างอิงมาจาก Allen and Meyer. 1986 : 145) มีแนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐาน ของสังคมและองค์การบุคคลรู้สึกว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นความถูกต้องที่เป็นสิ่งที่ต้องพึงกระทำ ความผูกพันในแนวคิดนี้เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิก จะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

แนวคิดด้านความผูกพันปกติ เป็นแนวคิดที่ว่าคนจะผูกพันหรือรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้ เพราะคิดว่าเขาควรจะอยู่ หรือเป็นสิ่งที่ควรกระทำ คนจะเกิดความรู้สึกว่ามีพันธะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เช่น ความจงรักภักดี ความเสื่อมใสศรัทธาซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เกิดขึ้นมาได้ โดยอาศัยปทัสถานขององค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวแล้ว สรุปว่าแนวความคิดความผูกพันต่อองค์การ ทุกแนวต่างมีเหตุผลและมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป อาจเนื่องมาจากสาเหตุแตกต่างมากน้อยตามความจำเป็นของบุคคล และแนวความคิดดังกล่าวมีจุดมุ่งหมาย ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์การ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ให้มีประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิผลขององค์การ และในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเอา แนวคิดด้านทัศนคติตามแนวคิดของสเตียร์สและพอร์ตเตอร์ ที่แสดงออกในพฤติกรรมใน 3 ลักษณะคือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

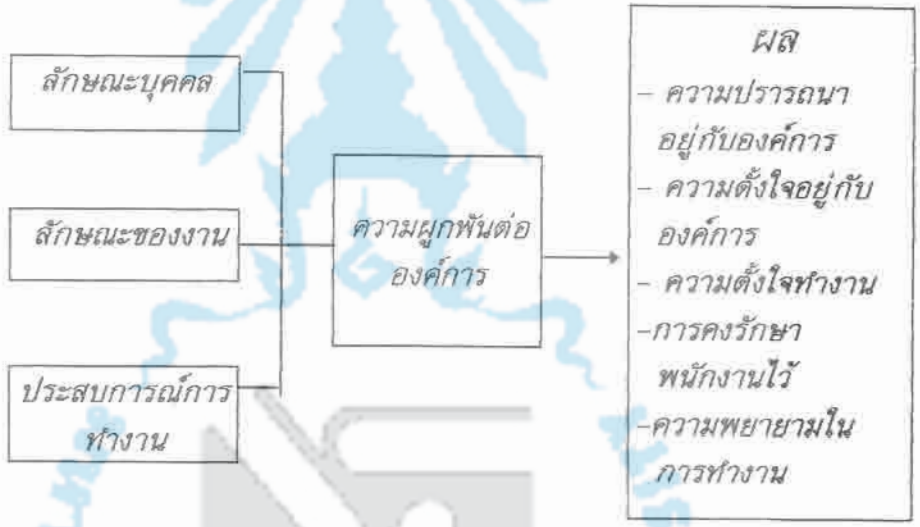
การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ให้องค์การตลอดไป ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์การและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ที่นับว่าเป็นที่มีความเชื่อถือกันแพร่หลายได้แก่แนวคิดของ สเตียรส์ (Steers. 1977 : 45 – 56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ (work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (personal characteristics) เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ

2. ลักษณะงาน (job characteristics) เช่น ความท้าทายในงาน ความมีโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำคัญของงานที่ทำ ประสบความสำเร็จ

3. ประสบการณ์การทำงาน (work experiences) เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

ปัจจัยดังกล่าวนี้ ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์การก็มีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ดังแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การผลของความผูกพันต่อองค์การของสเตียรส์

ในปี ค.ศ.1983 สเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter.1983 : 441-451) ได้เสนอเพิ่มเติมขึ้นว่าลักษณะงานหรือบทบาท (job or role-related characteristics) เช่น การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น(enriched job) ความชัดเจนในบทบาทความสอดคล้องในบทบาทตลอดจนการออกแบบองค์การหรือโครงสร้างขององค์การ(design of organization) เช่น ความเป็นทางการ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลตามแนวคิดของสเตียรส์และพอร์ตเตอร์ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

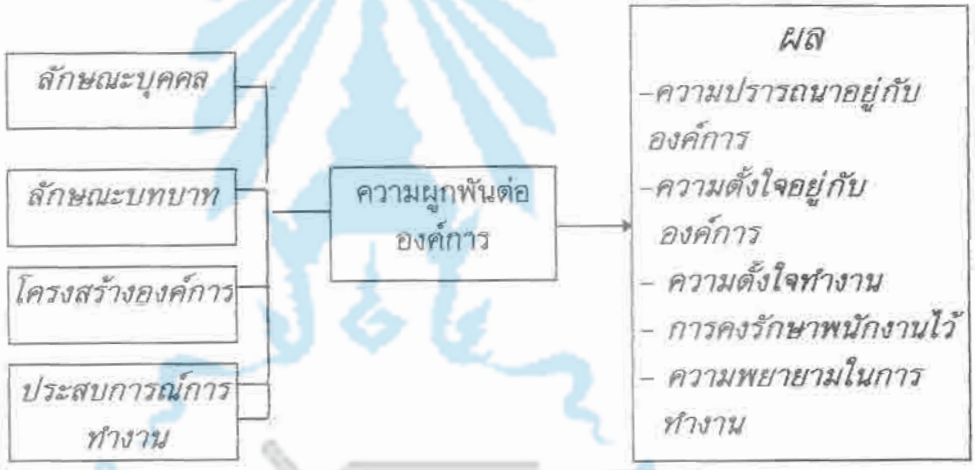
1. ลักษณะบุคคล (personnel characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกภาพ ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ

2. ลักษณะงาน (role-related characteristics) ได้แก่ ความชัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (structural characteristics)ได้แก่ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (work experiences) ได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์การ การบรรลุถึงความคาดหวังในงาน

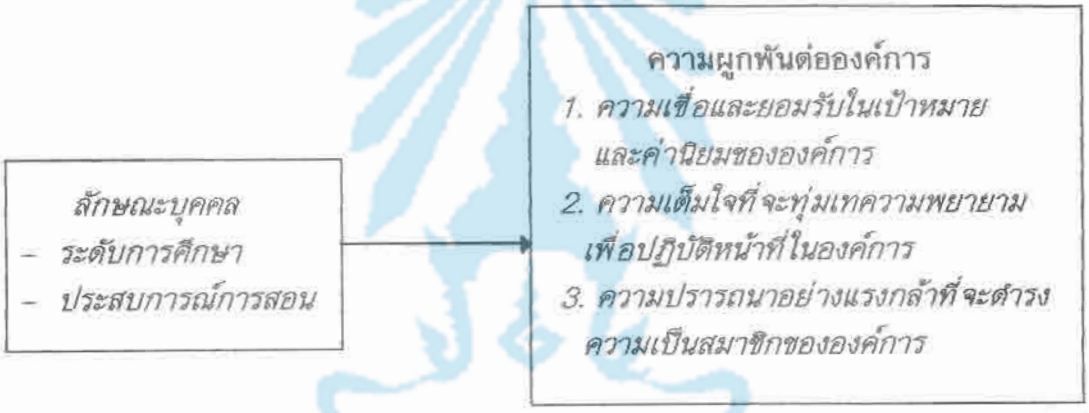
นอกจากนี้ ยังได้ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน ดังแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของสเตียร์และพอร์ตเตอร์

ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อความคิดเห็นของครู ที่มีความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยพิจารณาใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยของ สเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 441 -451) โดยใช้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกำหนดเป็นตัวแปรอิสระซึ่งได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน และกำหนดตัวแปรตามได้แก่องค์ประกอบสามลักษณะ ของสเตียรส์และพอร์ตเตอร์(Steers and Porter. 1983 : 426) โดยจำลองได้ตามแบบดังรูป



ภาพประกอบ 3 การจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความยึดมั่นตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายขององค์การ (Luthans.1992 : 124 ; citing Mowday , Porter and Steers.1982 : 224) บูชานัน (นภาเพ็ญ โหมาศวิน2533 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan. 1974 : 533) ให้นิยามว่า เป็นความรู้สึก ศรัทธา เชื่อมั่น และยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์การ โดยจะปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเชลดอน (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon.1971 : 143) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า เป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การนอกจากนี้ จุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การ และจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คาซและโรเซนวิก (Kast and Rosenzweig. 1985 : 498) กล่าวเสริมว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีบรรทัดฐานและค่านิยมเป็นของตนเอง และสอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การด้วยเช่นกัน และโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ให้ความเห็นว่าบุคคลที่ผูกพันกับองค์การ จะต้องยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เฮลเบิกท์ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Herbert. 1976 : 416 - 417) ให้แนวคิดว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทาง และการเข้ามามีส่วนร่วมการที่สมาชิกแสดงตน เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยิ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายที่แท้จริงจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นเฟ้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตามซึ่ง สเตียรส์ (โสภา ทรัพย์มากอุดม2533 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977 : 46) กล่าวย้ำว่า ความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวนั้น เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การซึ่งความรู้สึกนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความมุ่งมั่นซึ่งจะมีส่วนให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณี มหานนท์ (2529 : 98) ที่เห็นว่าภาวะดังกล่าวเป็นความผูกพันของบุคคลที่สนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การโดยสมาชิกและนายจ้างจะมีทัศนะคติที่ดีต่อกันพร้อมที่จะทุ่มเทพลัง เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์การ ฮอลล์และคนอื่นๆ (หวั่น แตงทิพย์. 2537 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Hall and other. 1970 : 176) ได้บันทึกไว้ว่าการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย จะมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การสอดคล้องกับ ฮอลล์ ชไนเดอร์และไนเจอร์ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Hall, Schneider and Nygrene 1970 : 176) ที่กล่าวว่าเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การ ที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ และฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2537 : 11) กล่าวว่าเป็นความรู้สึกที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์การ เช่นเดียวกันกับองค์การก็มีคุณค่าและความหมายสำหรับตนเองและจะพยายามทำให้เป้าหมายของตน และองค์การประสบความสำเร็จ และโอลิเล่ย์ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 18 ; อ้างอิงมาจากOlelay.1971 : 181) มีความเห็นทางจิตวิทยาว่า ความผูกพันในแง่มุม ของการเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นภาวะการยินยอมทำตามความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้มาบางสิ่ง

บางอย่างจากองค์การ เช่นค่าจ้าง อีกทั้งยังเป็นการซึมซับค่านิยมขององค์การคือรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง ดังที่เชลดอน(อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ 2537 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon,1971 : 143) เชื่อว่าจะมีอิทธิพลต่อความโน้มเอียงที่มีต่อองค์การ ซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์การ สเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 440) อธิบายไว้ว่าความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึก เป็นอันเดียวกันกับองค์การใน ค่านิยมเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาแล้วทำให้เข้าใจได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและ ในทำนองเดียวกันครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาที่มีความผูกพันต่อองค์การ ก็ย่อมที่ จะมีความคิดเห็นที่แสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงาน กล่าวคือครูจะต้องมี ความเชื่อมั่น ยอมรับ ในค่านิยมเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน เลื่อมใส ศรัทธา พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายให้จงได้

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึงความเต็มใจของบุคคล ที่ยินดีจะใช้ พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์การและเต็มไปด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ (อุไร ทะนนท์. 2536 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Kanter 1968 : 499) ซึ่งบูชานัน (นภาเพ็ญ โหมศวิน.2533 : 11; อ้างอิงมาจากBuchanan 1974 : 533)ให้แนวคิดว่า ความพยายามนั้นเป็นสภาวะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพของปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การและภรณี มหานนท์ (2529 : 97) ได้ให้ทัศนะของความเต็มใจที่จะทุ่มเทว่า เป็นสภาพความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การในหลายกรณี และความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น แสดงให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานโดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพยายาม ปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์การ เช่น การทำงานตามเวลา การพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มเวลาการไม่ยอมจะมาทำงานสายกว่าปกติตามตามเงื่อนไขขององค์การรวมตลอดไปถึงการแสดงพฤติกรรมการทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ ด้วยการไม่ยอมลาออกจากองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บารอน (อุไร ทะนนท์. 2537 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Baron,1986 : 165) ที่รายงานว่าความเต็มใจและความพยายามนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมของการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานไม่พยายามที่จะหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่หรือการเปลี่ยนงานมีน้อยและจะพยายามตั้งใจทำงานอย่างอุทิศ กาย ใจ และสติปัญญา ให้แก่องค์การอย่างเต็มที่รวมไปถึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย อุไร ทะนนท์ (2536 : 9) กล่าวเสริมว่าการปฏิบัติกับองค์การดังกล่าว จะมีผลทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นความคงอยู่ของบุคลากรก็จะสูงตามด้วยซึ่ง

การปฏิบัติงาน พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เชลเดน (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon.1971 : 420) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตรงตามเป้าหมาย และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 - 41) ให้ทัศนะเพิ่มเติมไว้ว่าความเต็มใจนั้นมีแนวโน้มที่จะชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถและยังผลทำให้สภาพการคงอยู่ในองค์การได้อย่างยาวนาน เพื่อให้องค์การบรรลุตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และประทุม กฤษ์กลาง (2538 : 23) สนับสนุนว่าพฤติกรรมของความเต็มใจและทุ่มเทนี้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความพยายามอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงเป้าหมายองค์การเพื่อให้องค์การอยู่รอด ฮรีบีเนียคและอลูตโต (นิภาพร ใจจิตร.2537 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto.1972 : 556) ให้ความเห็นว่าความพยายามนั้นเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในเรื่องของการลงทุนกำลังกายและกำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งมอททาซ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ 2537 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Mottaz. 1989 : 145) กล่าวว่าความพยายามนั้น เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์การ ที่องค์การให้รางวัลหรือเงินแก่บุคคลแล้วบุคคลได้ตอบแทนโดยปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อย่างทุ่มเท หากผู้ปฏิบัติงานคนใดขาดความเต็มใจและความพยายาม ที่จะทำงานให้กับองค์การแล้วจะเกิดผลเสียอย่างใหญ่หลวงกับองค์การ คือเขาอาจจะลาออกจากองค์การ หรือถ้ามีความจำเป็นจะต้องอยู่กับองค์การต่อไป เขาจะทำงานด้วยความไม่เต็มใจและพึงพอใจจะไม่ตั้งใจทำงาน นับเป็นการสูญเสียทรัพยากรได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการ ตลอดจนบรรยากาศในองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดอัธยาศัย ไมตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน และองค์การจะไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้เนื่องจากขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เอเลน และเมเยอร์ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ 2537 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Allen and Meyer. 1986 : 168) มีแนวคิดว่าความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การนั้นเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมคือเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคคลจะรู้สึกว่าเป็นภาระพันธะ และความเหมาะสมที่จะต้องปฏิบัติต่อองค์การโดยพยายามและทุ่มเท ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ เป็นไปตามกฎเกณฑ์ขององค์การ สเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter . 1983 : 490) อธิบายไว้ว่าความเต็มใจนั้น เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงตำรงให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และในทำนองเดียวกันครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การคือจะต้องมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะทุ่มเทอุทิศตนด้วยความสมัครใจ และพึงพอใจเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานให้สถานศึกษานั้นบรรลุเป้าหมาย

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การหมายถึงความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่ง ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Luthans. 1992 : 124; citing Mowday, Porter and Steers . 1982 : 224) ฮรีบีเนียคและอลูตโต (นภาเพ็ญ โหมาศวิน 2533 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto .1972 : 556) อธิบายว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์การ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่ง ที่จะไม่ต้องการออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน ความต้องการมีฐานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น บูชานัน (อุษณีย์ ด่านวรนันท์ 2536 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan 1974 : 533) ให้ความเห็นว่าความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เป็นเพราะบุคคลมีความรู้สึกผูกพันและมีความเลื่อมใส ศรัทธา จงรักภักดีต่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของคริสโตเฟอร์ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ 2537 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Christopher 1993 : 173) ว่าเป็นความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่ในองค์การเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวพันกับองค์การที่แสดงถึงสภาพ ความจงรักภักดี และความเลื่อมใส ศรัทธา โดยอาศัยปทัสถานขององค์การทำให้เกิดความผูกพัน ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพเอาไว้ และนิภาพร ใจจิตร (2537 : 53) กล่าวเสริมว่าความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนั้น จะนำไปสู่ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป บารอน (อุไร ทะนนท์. 2536 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Baron.1986 : 162) ให้ความเห็นว่าความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นเจตคติของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคล ที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธารักและหวงแหน องค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บูชานัน (นภาเพ็ญ โหมาศวิน.2533 : 26 ; อ้างอิงถึง Buchnan .1974 : 340) ว่าความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์การนั้นเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าขององค์การมีความรู้สึก ภาคภูมิใจ ที่มีส่วนในการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ โดยที่ คัทและคาน (นภาพร โหมาศวิน 2533 : 26 ; อ้างอิงถึง Katz and Kahn 1966 : 362) ค้นพบว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ มีความรู้สึกตนเองได้รับการยอมรับเนื่องจากองค์การเห็นความสำคัญของตนเอง เขาจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การที่เขาทำงานอยู่ และเนื่องจากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการในการได้รับการยกย่อง และสรรเสริญตนได้ ดังที่ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2537 : 11) ได้เสนอความคิดเห็นว่าความรู้สึกได้เป็นสมาชิกขององค์การนั้นเป็นความรู้สึกว่าตนเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย สำหรับองค์การเช่นเดียวกับองค์การ ก็จะมีคุณค่าและมีความหมายสำหรับตนเอง และเชลดอน (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon. 1971 : 143) ได้อธิบายว่าการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะทำให้บุคคลมีเป้าหมายและคาดหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะได้ช่วยให้เป้าหมายขององค์การ ที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จ ในแนวคิดดังกล่าวนี้ ภรณี มหานนท์ (2529 : 99) อธิบายไว้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เป็นภาวะที่ต้องการจะคงอยู่อย่างยิ่งในองค์การเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา และโอ เรลี่

(ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ 2537 : 47 ; อ้างอิงมาจาก Olelay.1911 : 181) อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลนั้นย่อมปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การ และเกิดความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซาแลนซิค (Salancik.1971 : 551) กล่าวว่าการที่บุคคลจะพยายามรักษาสภาพของการเป็นสมาชิกนั้น จะแสดงพฤติกรรม ที่คงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน สืบเนื่องจากบุคคลต้องการรักษาผลประโยชน์ ที่จะพึงได้ แนวคิดนี้เห็นตรงกันกับ โมทาส (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2537 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Mottaz 1988 : 471) ที่กล่าวว่าการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การไปนานๆเป็นความพึงพอใจที่ต่อเนื่องกันมาจาก ได้รับผลประโยชน์อันได้แก่ได้รับรางวัลมากขึ้น มีเพื่อนร่วมงานซึ่ง คริสโตเฟอร์ (ฉัฐวุฒิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Christopher. 1993 : 212) ได้ค้นพบว่าความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ สามารถพัฒนาให้มีมากขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter .1983 430) อธิบายไว้ว่าความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การเป็นความต้องการอย่างตั้งใจที่จะยึดมั่นความเป็นสมาชิกองค์การ อย่างเหนียวแน่นต่อไปเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และในทำนองเดียวกันครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การกล่าวคือต้องมีความต้องการอย่างมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การคือจะต้องมีความมุ่งมั่นต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ที่ตนปฏิบัติงานอยู่อย่างศรัทธาจงรักภักดี และหวงแหนในสถานศึกษาเพื่อที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายให้จงได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อารมณ์ จินดาพันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูในสังกัดจำนวน 484 คน ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่าครูที่อายุน้อย มีการเปลี่ยนงานมากกว่าครูที่มีอายุมาก ด้านระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำจะเปลี่ยนงานน้อย คนที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะเปลี่ยนงานบ่อย ด้านระยะเวลาของการทำงาน พบว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยมีสภาวะการเปลี่ยนงานมากกว่าครูที่มีระยะเวลาทำงานมาก

ผลการวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96 – 97) ที่ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาเฉพาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สพ
373.222
ก 441 ก
2551 ก.2

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยหัวเฉียว

หลักฐานการวิจัยของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 23) ได้พบผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน รวม 11 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 472 คน พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก และทำงานมาเป็นระยะเวลานาน มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยที่เพิ่งเข้ามาทำงาน หรือมีระยะเวลาในการทำงานน้อย

นอกจากนี้ อนันต์ คงจันทร์ (2532 : 32 - 44)ได้ศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารแห่งประเทศไทยจำนวน 216 คน จากธนาคาร 8 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงมีความสัมพันธ์ผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย และคนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การมาก

จากการศึกษาของ อุษณีย์ ด่านวรนันท์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 311 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยตรงการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนั้นยังมีการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การในปัจจัยอื่นๆอีกเช่น นิภาพร ใจจิตร (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยในความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจ ในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 12 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาของ เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การปลัดอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของปลัดอำเภอมีความผูกพันต่อกรมการปกครอง

ผลการศึกษาของ สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 136) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน พบว่าตำแหน่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่องค์การ เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งมีสถานภาพสูง บทบาทสูงเป็นวัยที่มีศักยภาพสูงทำให้มีโอกาสเกิดความผูกพันได้มาก

นอกจากนี้การศึกษาของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 297 คนพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันไม่แตกต่างกัน

106264

งานวิจัยต่างประเทศ

เชลดอน (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ 2537 : 42 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon.1971 : 340 – 350) ศึกษาความผูกพันของนักวิทยาศาสตร์ และวิศวกรที่มีต่อองค์การพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันต่อองค์การและต่อวิชาชีพตนเองน้อย คือ กลุ่มของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ที่มีระยะเวลาทำงานน้อย ที่มีทักษะวิชาชีพน้อยและยังพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่ออาชีพไม่จำเป็นต้องมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย

งานวิจัยของ Steers (ประทุม กฤษ์กลาง 2538 : 171 ; อ้างอิงมาจาก Steers . 1977:46) ที่ทำการวิจัยในด้านการบริการด้านการพยาบาลพบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย

ผลการวิจัยของทอง (ประทุม กฤษ์กลาง 2538 : 102 ; อ้างอิงมาจาก Tong 1993 3290 – A) ที่ศึกษาความผูกพันขององค์การและวิชาชีพของพยาบาลในสิงค์โปร์ ยืนยันว่าปัจจัยบุคคล ด้านอายุ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัย ของฮรีบิเนียคและอลัคโต(อุษณีย์ ด่านวรนันท์ 2536 :38 ;อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto 1972 : 555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบทบาทความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐนิวยอร์กพบว่าปัจจัยบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยตรงและการศึกษามีความสัมพันธ์ผกผันกับความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากคนที่มีอายุมากขึ้นมีทางเลือกในการทำงานลดลงคนอายุมากจึงคงอยู่กับองค์การมากขึ้น ในปัจจัยการศึกษาเป็น เพราะคนมีการศึกษามีโอกาสได้เปลี่ยนงานที่ดีขึ้นไปจึงมีความสัมพันธ์ เชิงผกผันกับความผูกกันต่อองค์การ

ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ลี (Lee.1989 : 2552 – a) ได้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายขายและการตลาด จำนวน 1110 คน พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงผกผันต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาของ ทอมสัน(อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ 2536 :47 ; อ้างอิงมาจากThompson 1990 : 1472 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนประถมศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 169 คน จาก 25 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยของ ฮูเซลิคและเดย์ (นภาเพ็ญ โหมาศวิน 2533 : 42 ; อ้างอิงมาจาก Huselid and Day 1991 : 380 – 391) ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารชั้นต้นจำนวน 241คนยืนยันได้เช่นเดียวกันว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการศึกษา

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ อเล็กซานเดอร์ (อารมณ์ จินดาพันธ์ 2536 : 520 ; อ้างอิงมาจาก Alexander 1986 : 1935 – A) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของงานและความพึงพอใจในงาน สาเหตุของการเปลี่ยนงานของครูอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูที่ลาออกจากงานส่วนส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรี มีอายุน้อยแต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร และกลุ่มครูประเภทนี้ ไม่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ

หลักฐานการวิจัยของ เชง(ประทุม กฤษ์กลาง.2538 : 48 ; อ้างอิงมาจาก Cheng. 1990 : 3424 - A) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง จำนวน 588 คน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาของ ฟรอส (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์.2537 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Frast . 1992 : 3138 - A) ศึกษาความผูกพันของคณาจารย์ต่อมหาวิทยาลัยโดยวัดความผูกพันต่อองค์การ จากแบบวัดOCQ ความเข้มของความผูกพันต่องค์การของคณาจารย์มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ทาร์ (ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ .2537: 5 ; อ้างอิงมาจาก Tarr,1992 : 84) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจของครูโรงเรียนคาทอลิคกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 940 คนพบว่าระยะเวลาของการจ้างงานถาวร เป็นปัจจัยในการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของครู

และผลการวิจัยของ แชลเล่อร์ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 48 ; อ้างอิงมาจาก Scheller. 1986 : 1580 - A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยตรง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้เข้าใจว่าลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละคนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ ในการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาตามลักษณะส่วนบุคคลในระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

บทวิพากษ์วิจารณ์

ในส่วนนี้ ขอเสนอบทความและแนวคิด ที่นักศึกษา นักวิชาการได้วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้หลายๆ ทัศนะ ดังนี้

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 21 - 26) ได้เสนอบทความยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อองค์การโดยชี้แนะให้เห็นถึงความจำเป็น ของความผูกพันต่อองค์การในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดนที่มีการแข่งขันด้านธุรกิจและองค์การ มีความขัดแย้งอย่างรุนแรง ทำให้เกิดปัญหาการแย่งชิง และองค์การจะขาดแคลนบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ดังนั้นจึงควรรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์การ ด้วยการเสริมสร้างให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์การอยู่รอด โดยนำเสนอยุทธศาสตร์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาและ เกิดพัฒนาสร้างสรรค์ให้เกิดความผูกพัน

ในหัวใจของบุคลากรคนไทย คือต้องปรับปรุงการสื่อสาร และสัมพันธภาพในองค์การลดความขัดแย้งในบทบาทให้มีน้อยที่สุด ด้วยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจ ให้ความสนใจและให้ความสำคัญ ต่อบุคลากรที่มีอายุมาก หาวิธีการให้คนอายุมากๆ คงอยู่ในองค์การนานๆ และสนับสนุนให้ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่ดี และทำให้งานมีลักษณะที่จูงใจให้คนทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กาวให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ประกิต ประทีปะเสน (2534 : 47 - 52) ได้เสนอบทความเรื่อง ปัญหาสมองไหลของทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ พบว่าสภาพปัญหาสมองไหลของข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในช่วงปี 2528 - 2532 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตรสาขาวิชาชีพที่ไม่ขาดแคลน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานขาดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยมีวิธีการแก้ไขสภาพของสมองไหล คือ สนับสนุนให้องค์การเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบงานราชการมากขึ้น ปรับปรุงสภาพการให้ค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่นๆ ให้การเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นหลัก ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถโดยส่งไปฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ

ชุลีพร เดชชำและกมลระตี ไชยรบ (2536 : 13 - 17) ได้เสนอบทความเรื่องทำอย่างไรให้คนรักองค์การ สรุปสาระได้ว่า ปัจจัยที่จะทำให้คนรักองค์การ และทำงานให้กับองค์การได้บรรลุผลสำเร็จ เกิดจากการผสาน หลักการบริหารกับการบริหารบุคคลให้เข้าด้วยกันได้อย่างเหมาะสมโดยเสนอมุมมองว่า ควรจัดบริหารบุคคลให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกนึกคิดที่ดี ชักจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงผลักดันในตัวเอง ให้มีความรับผิดชอบและต้องการทำงานด้วยตัวเอง ซึ่งเชื่อว่าวิธีนี้จะทำให้การบริหารงานขององค์การ บรรลุผลสำเร็จได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2530 : 44 - 46) เสนอแนวคิดในบทความเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์การ :วิธีสร้างง่ายๆว่า ถ้าสมาชิกในองค์การทุกคนหรือส่วนมากมีความจงรักภักดีต่อองค์การของตนแล้ว เขาย่อมจะทำงานให้อย่างเต็มที่ โดยองค์การควรตอบสนองความต้องการให้แก่สมาชิกใน 3 ประเด็นคือ ความต้องการอยู่อย่างสุขสบาย ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ และความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิต และสมาชิกจะให้ความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเมื่อมีความจงรักภักดีมากๆและนานวันเข้าสมาชิกจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น

ดำรง กฤษณามรณะ (2528 : 22) ได้กล่าวถึงเคล็บลับของการทำงานของผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัดว่ามีหลักการบริหารบุคคลที่สำคัญ 3 ประการดังนี้ ประการแรก สร้างความผูกพันต่อลูกค้าอย่างมากเพื่อผูกใจให้ลูกค้าพึงพอใจและดำรงความเป็นลูกค้าของธนาคาร ให้ยาวนานที่สุด จนกลายเป็นคำขวัญที่ว่า "เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน " ประการที่สอง สร้างความผูกพันและความจงรักภักดีกับผู้บริหารและพนักงานมุ่งสนองความต้องการของพนักงานและผู้บริหาร ให้แรงจูงใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทนพัฒนาความรู้ความสามารถ และประการสุดท้ายสร้างความผูกพันกับสังคมที่อาศัยอยู่ ในรูปของการให้ความอุปถัมภ์ช่วยเหลือดูแลให้การทำนุบำรุง ชุมชน ศาสนา สาธารณูปโภคเป็นต้น ยุทธศาสตร์

ดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคน รักที่จะทำงานจนสุดความสามารถ และรักที่จะกล้าปรับปรุงงานทุกอย่างให้ดีขึ้น โดยไม่หยุดยั้ง ดังนั้นทุกคนจึงรักที่จะทำงานด้วยความทุ่มเทชีวิต ด้วยจิตใจ วิริยะ อุตสาหะจึงทำให้องค์การนี้ก้าวหน้าโดยไม่หยุดยั้ง

จากบทความและแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ในการบริหารบุคลากรในองค์การ ที่จำเป็นจะต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งจะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันอันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยตามโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยในด้านลักษณะงานเป็นต้น ด้วยเหตุดังกล่าว จึงสมควรนำข้อวิพากษ์วิจารณ์มาเพื่อเป็นแนวทางในการ พิจารณาถึงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ที่กำลังศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ในบทนี้กล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิธีจัดกระทำกับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2541 จำนวน 1700 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 313 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แยกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน แล้วสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (table of random numbers) ได้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา แสดงไว้ในตาราง 1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน

ระดับการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ต่ำกว่าปริญญาตรี	522	96
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	1178	217
รวม	1700	313

ประสบการณ์ในการสอน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ต่ำกว่า 5 ปี	548	101
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	1152	212
รวม	1700	313

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้แนวคิดมาจากโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : ภาคผนวก) สมชาติ คงพิกุล (2537 : ภาคผนวก) ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : ภาคผนวก) มีลักษณะใกล้เคียง มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมประกอบกับแนวคิดจากการ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (check - list) เป็นข้อคำถาม เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ในเรื่องความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา แบบสอบถามชุดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ใน 5 ระดับตามแบบของไลเคอร์ท แบบสอบ

ถามสร้างภายใต้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ใน 3 ลักษณะ จำนวน 30 ข้อ ตามแนวคิดของสเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 426) ซึ่งประกอบด้วยข้อรายการดังนี้

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ 1 - 10

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ 11 - 20

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ 21 - 30

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ตามองค์ประกอบตามแนวคิด ของสเตียรส์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 426) จำนวน 3 ข้อ

วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.ศึกษารายละเอียด เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษา ตามองค์ประกอบ 3 ลักษณะ ที่ได้จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา ที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2.ศึกษางานวิจัยที่มีโครงสร้าง และเนื้อหาที่สอดคล้องกับวิจัยนี้ เพื่อให้มีแนวคิดรูปแบบของเครื่องมือ รายละเอียดของเครื่องมือ โดยได้ศึกษาจากงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : ภาคผนวก) สมชาติ คงพิกุล (2537 : ภาคผนวก) ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : ภาคผนวก) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตของข้อคำถาม และสร้างข้อคำถามให้ครบคลุมองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแนะนำให้แก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ ดร. ประทุม ฤกษ์กลาง ดร. เรวดี อินทสะระ รศ.นิรันดร์ จุลทรัพย์ พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วใน ข้อ 4 ไปทดสอบ (try out) กับครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

6 .นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบและ ทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (apha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .9454

7. นำแบบสอบถาม เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายก่อนนำไปพิมพ์เพื่อใช้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณแสดงต่อศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ขอหนังสือแนะนำตัว จากศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ถึงผู้บริหารโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือ ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. เก็บรวบรวมข้อมูลที่จากแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้รับคืนจากการส่งกลับทางไปรษณีย์ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูล ซึ่งได้มาจากการใช้แบบสอบถามดังนี้

1.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปรแล้วหาค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละเพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

3 .แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบมีคำตอบให้เลือกตอบโดยประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของ ไลเคิร์ท (Likert) แสดงระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ซึ่งกำหนดให้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม เพียงระดับเดียวในจำนวน 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น 5
เห็นด้วยมาก	กำหนดคะแนนเป็น 4
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยน้อย	กำหนดคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น 1

4. คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD.) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาเป็นรายข้อ และแต่ละองค์ประกอบของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนแล้วคำนวณหาค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถาม แต่ละองค์ประกอบเพื่อทราบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยนำค่าเฉลี่ยนั้นไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น ตามแนวคิดของ เบสต์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.0000 - 2.3333 หมายถึง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาอยู่ใน ระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.3334 - 3.6667 หมายถึง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.6668 - 5.0000 หมายถึง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาอยู่ใน ระดับมาก

5. ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาโดยใช้ค่าที (t - test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม

6. แบบสอบถามปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสนับสนุนการอภิปรายผลโดยจัดลำดับความถี่ เป็นรายด้านในข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การประเมินผลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/pc+(statistical package for the social science) ซึ่งได้ค่าทางสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตราฐาน (standard deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient)
5. ค่าที (t - test)

(ธวัชชัย งามสันติวงศ์ 2538 : 98 - 230)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาได้นำเสนอ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นตอนๆ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า และกล่าวถึงสัญญลักษณ์ที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดสัญญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน สำหรับสองกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
* * *	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอนๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามตัวแปรระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 4 การนำเสนอข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของครูในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 2-3

ตาราง 2 ค่าร้อยละและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา	313	296	94.57	296	100
รวม	313	296	94.57	296	100

จากตาราง 2 แสดงว่าแบบสอบถามที่ส่งไปยัง กลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา จำนวน 313 ชุด ได้รับคืนจำนวน 296 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.57 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ100

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	ครูโรงเรียนเอกชน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	29.05
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	210	70.95
รวม	296	100.00
2. ประสบการณ์ในการสอน		
ต่ำกว่า 5 ปี	91	30.74
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	205	69.26
รวม	296	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาที่มีวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีมากกว่าครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เป็นอัตราส่วนร้อยละ 70.95 : 29.05 และ ครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นอัตราส่วน 69.26 : 30.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.9817	.5432	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ	3.9982	.4401	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.0719	.5276	มาก
เฉลี่ย	4.0147	.4610	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและองค์ประกอบทั้งสามด้าน คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาตามตัวแปรระดับการศึกษา ตามตาราง 5 – 6

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามตัวแปรระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 86		ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป N = 210		t	P
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.8663	.5201	4.0210	.5494	-2.23	0.026*
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ	3.9070	.4206	4.0281	.4474	-2.15	0.032*
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.0302	.5198	4.0867	.5162	-.85	0.394
เฉลี่ย	3.9345	.4447	4.0452	.4625	-1.89	.059

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและองค์ประกอบด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา องค์ประกอบด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามตัวแปรประสบการณ์การสอน

ความผูกพันต่อองค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี N = 91		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป N = 205		t	P
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1.ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.7473	.5327	4.0776	.5201	-5.01	0.000***
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ	3.8505	.4792	4.0561	.4106	-3.00	0.000***
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.8989	.5174	4.1463	.4509	-3.89	0.000***
เฉลี่ย	3.8322	.4502	4.0933	.4415	-4.67	0.000***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและองค์ประกอบทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.001 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบทั้งสามด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี

ตอนที่ 4 การเสนอข้อเสนอแนะ ตามความคิดเห็นของครูในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 7 แสดงความถี่ ของข้อเสนอแนะการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	165
1	โรงเรียนควรมีเป้าหมาย นโยบาย หรือกฎ ระเบียบที่ชัดเจน	79
2	มีการชี้แจง เป้าหมาย นโยบาย กฎ ระเบียบ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	62
3	ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย นโยบายในการทำงาน	45
4	การกำหนดเป้าหมาย นโยบายต้องเป็นสิ่งที่ถือปฏิบัติได้จริง	39
5	ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับรู้การบริหารงานของโรงเรียนตามความเหมาะสม	24
6	ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	20

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ	110
1	ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ครู	85
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรให้กำลังใจ การยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จกับโรงเรียน	66
3	ควรมอบหมายหน้าที่งานให้ตรงกับความรู้และความสามารถของครู	42
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเทคนิคในการบริหารงาน อันได้แก่ มีความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้คู่คุณธรรม ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทร	36
5	ผู้บริหารเชื่อในความสามารถและศักยภาพในการทำงานของครู	29
6	ให้ค่าตอบแทนที่สมควรได้รับอย่างเหมาะสม เช่น ได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษล่วงเวลา	27
7	บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างมีมิตร ไมตรี และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	17
8	ทำงานด้วยความมานะบากบั่นและเพียรพยายาม	12
9	จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่อการสอน อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	7

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	119
1	โรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	92
2	โรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการเสริมด้านต่างๆเช่นการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมให้ทุนการศึกษาบุตร	81
3	เพื่อนครูควรมีความสมัครสมานและสามัคคี	72
4	โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ทัศนศึกษา เพื่อพัฒนาตัวเอง	60
5	ให้ครูได้รับค่าตอบแทนในวิชาชีพตรงตามวุฒิการศึกษา	52
6	โรงเรียนควรมีการขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมทุกปี	47
7	ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่	37
8	ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	22
9	โรงเรียนควรสร้างเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานในอนาคตของครู	12

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา จัดลำดับความถี่ พบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การมีมากสุด รองลงมาได้แก่ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ ตามลำดับ

สำหรับในแต่ละองค์ประกอบของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การมีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะไว้ดังนี้ ในองค์ประกอบความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ได้เสนอแนะว่าโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีสวัสดิการเสริมด้านต่างๆ เช่น การจัดตั้ง

กองทุนกู้ยืมให้แก่สมาชิก หรือการให้ทุนการศึกษาบุตร เพื่อนครูควรมีความสมัครสมานสามัคคี องค์ประกอบความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การได้เสนอแนะว่า โรงเรียนควรมีเป้าหมาย นโยบาย กฎ หรือระเบียบที่ชัดเจน มีการชี้แจง ในเป้าหมาย นโยบาย กฎหรือระเบียบและวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กฎหรือระเบียบที่ชัดเจน สำหรับองค์ประกอบความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานของครู ให้การยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จให้กับโรงเรียนและการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา บทนี้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ ให้ทราบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาในในจังหวัดสงขลาตามตัวแปรระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล จากครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2541 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ใน 3 องค์ประกอบคือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อความคิดเห็นของครูในการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น .9454 จากนั้นนำแบบสอบถามให้คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว และหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ในการแจกแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมซองติดแสตมป์ ส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยตรง จำนวน 313 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 296 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.57 เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC+ (statistical package for the social sciences / personal computer – plus) สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 1 หาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที่ (t – test)

2.ประมวลข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์การครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู โดยจัดลำดับความถี่ของคำตอบแต่ละขั้นตอน เพื่อใช้ประกอบในการอภิปรายผล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ ดังนี้

1.ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและองค์ประกอบทั้งสามด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม และองค์ประกอบด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และองค์ประกอบด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ. 05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สูงกว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

3. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและองค์ประกอบทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปสูงกว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปีเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านพบว่าองค์ประกอบทั้งสามด้าน

ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี

4. ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ได้เสนอแนะไว้ว่าโรงเรียนควรมีเป้าหมาย นโยบาย หรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ควรจัดให้มีการชี้แจง อธิบายในเป้าหมาย กฎ ระเบียบและวิธีการทำงานของโรงเรียนให้เป็นไปในแนวทางหรือทิศทางเดียวกัน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายในการทำงานที่เกี่ยวข้อง การกำหนดนโยบาย เป้าหมายต้องเป็นสิ่งที่ถือปฏิบัติได้จริงในสถานการณ์นั้นๆ ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานและรับรู้การบริหารงานของโรงเรียนตามสมควรและโรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู

4.2 ด้านความพยายามที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การได้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงานกับครูทุกคนเหมือนๆกันควรให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยในการปฏิบัติงานที่ได้สร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน ควรมอบหมายหน้าที่การงาน ให้ครูตรงกับความรู้ และความสามารถของครูผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารงานอย่างมีเทคนิค อันได้แก่ มีความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้คู่คุณธรรม ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรผู้บริหารโรงเรียนควรเชื่อในความสามารถและศักยภาพในการทำงานของครู ให้ค่าตอบแทนที่สมควรได้รับอย่างเหมาะสม เช่น การให้ได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิการได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานพิเศษ หรือล่วงเวลา ควรเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างมีมิตรไมตรีและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ครูควรทำงานด้วยความมานะบากบั่นและเพียรพยายาม และโรงเรียนควรจัดงบประมาณเพื่อสนับสนุน การจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

4.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ได้เสนอแนะไว้ว่าโรงเรียนควรสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างต่อเนื่อง ควรจัดให้มีสวัสดิการเสริมด้านต่างๆเช่นการจัดตั้งกองทุนกู้ยืม การให้ทุนการศึกษาบุตร เพื่อนครูจะต้องมีความสมัครสมานสามัคคี ให้โอกาสครูได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาตัวเอง ควรจัดให้มีการขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมทุกปี ให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียน ควรปฏิบัติตนกับครูทุกๆ คนอย่างเสมอภาคและโรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง และความมั่นใจในการทำงานในอนาคตกับโรงเรียนต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1.ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและองค์ประกอบทั้งสามด้านอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หวั่น แตงทิพย์(2537: บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพร ใจจิตร (2537 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา12 มีความผูกพันต่อองค์การใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย ของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อสถาบันใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย ของประทุม ฤกษ์กลาง(2538 : บทคัดย่อ)วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน การวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับค่อนข้างมาก

การที่ผลการวิจัยปรากฏว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมและองค์ประกอบทั้งสามด้าน อยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะสาเหตุดังต่อไปนี้

ประการแรก เรื่องสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ซึ่งส่วนใหญ่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงานหลายประการได้แก่ โรงเรียนตั้งในชุมชนที่มีความเจริญ มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกต่อการเดินทางไปทำงานของครู และได้อาศัยอยู่กับครอบครัว มีโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางของการศึกษา จึงมีสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง ที่เปิดให้บริการ ซึ่งปัจจัยต่างเหล่านี้ย่อมเป็นสิ่งจูงใจ ให้ครูได้ทำงานที่โรงเรียนเป็นเวลานาน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานแห่งใหม่ เนื่องจากรู้สึกเคยชินกับสภาพแวดล้อมที่พึงพอใจเหล่านี้ และไม่ประสงค์ที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ไม่คิดที่จะปรับตัวเองให้เข้า กับสภาพแวดล้อมใหม่ จึงทำให้ครูได้ทำงานอยู่กับโรงเรียนเป็นเวลานาน ซึ่งอรุณ รักธรรม (2527 : 170) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลได้ทำงานกับองค์การเป็นเวลานานย่อมที่ จะต้องยอมรับ กฎ ระเบียบเป้าหมายขององค์การและนำไปเป็นแนวทางสำหรับที่จะทำงานให้องค์การอย่างพยายามและทุ่มเทจนสุดความสามารถ เพราะถ้าองค์การประสบความสำเร็จ จะนำความสำเร็จมาสู่ผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยคือการได้ร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ปัจจัยสำคัญ อีกอย่างหนึ่งคือความเจริญก้าวหน้า ความทันสมัยของโรงเรียน ความมีชื่อเสียงเพราะโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ เป็นโรงเรียนที่ก่อตั้งมานานและมีผลงานสร้างชื่อเสียงในชุมชนในจังหวัดสงขลา

และจังหวัดที่ใกล้เคียง การที่ครูได้มาทำงานในโรงเรียนเหล่านี้ ครูย่อมมีชื่อเสียงตามไปด้วย ครูจึงมีความภาคภูมิใจ ศรัทธา เชื่อมั่นในโรงเรียน ดังที่ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 89) กล่าวว่าบุคคลได้ตระหนักถึง ความสำคัญขององค์การที่มีต่อตนเอง จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักหวงแหนเลื่อมใสและศรัทธาโรงเรียนยิ่งขึ้นจะกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ อันได้แก่การมีสถานศึกษาอาคารใหญ่โต มีสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย มีส่วนในการสนับสนุน ให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น มีผลให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนได้ จึงเป็นความรู้สึกพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงน่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้ ครูได้ทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานในโรงเรียนอย่างมาก ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 69) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมพยายามที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีๆ ให้กับโรงเรียนยิ่งขึ้นโดยร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์การตลอดไป

ประการที่สอง เป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้รัฐได้จัดสวัสดิการให้กับครูโรงเรียนเอกชนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมากมาย เช่นสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว การให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือครูการให้ความช่วยเหลือเงินช่วยเหลือบุตร การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร หรือแม้นกระทั่ง การให้กู้ยืมเงินจากกองทุนการกู้ยืม ซึ่งได้รับเท่าเทียมกับสิทธิของการรับราชการนับว่าเป็นผลตอบแทนที่ดีที่จะทำให้ครูดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกและสบายพอควร ดังนั้นถึงแม้ครูจะไม่ได้เป็นข้าราชการแต่ก็มีสิทธิได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการสำหรับการทำงานอาชีพอื่นไม่ได้รับสวัสดิการเท่านี้ ดังที่อำนวย ขำเกต (2538: 76) กล่าวไว้ว่าสวัสดิการที่พึงพอใจจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานกับองค์การได้ยาวจึงเป็นการยากที่ครูจะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น หรือลาออกจากโรงเรียนที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ในที่แห่งใหม่ เพราะนั่นย่อมหมายถึง การสูญเสียการลงทุน ที่ได้ใช้ระยะเวลาลงทุนลงแรงไป(โสภา ทรัพย์-มากอุดม . 2533 : 15 –16 ; อ้างอิงมาจาก Becker. 1960 , 32 –42)

ด้วยเหตุผลสองประการดังกล่าว จึงน่าที่จะทำให้ครูจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา องค์ประกอบด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ สูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ อาจเนื่องมาจากประเทศไทยได้ประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ บริษัท องค์การ ห้างร้านต่างๆ ประสบปัญหาขาดทุนกิจการชะงักงัน ต้องปลดคนออกจากงาน และเลิกจ้างงานอัตราคนว่างงานจึงสูงมากยิ่งขึ้น นับว่าเป็นสภาวะที่ตึงเครียดสำหรับคนไทยทั่วไป ดังนั้น คนว่างงานจึงเป็นภาระของครอบครัว และสังคม และเมื่อครูได้มีโอกาสมาทำงานในโรงเรียน จึงต้องรักษาสภาพ ของการเป็นครูให้คงอยู่ต่อไป ประกอบกับ ที่แม้นจะประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำก็ตาม โรงเรียนก็ยังคงมีความตั้งใจที่จะ

รักษาครูไว้ ไม่ให้อยู่ในสภาวะที่ดึงเครียดทำให้ครูรู้สึกนึก ที่โรงเรียนมีบุญคุณด้วยการรักษาตนไว้ในองค์การ ครูจึงรักและศรัทธาโรงเรียน ดังที่ อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์ (2532 : 72) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่สำนึกถึงบุญคุณขององค์การที่ทำงานอยู่ ย่อมต้องการอุทิศตนให้กับองค์การเพื่อทำงานตอบแทนให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างดียิ่ง ดังนั้นครูจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องรักษาสภาพให้คงอยู่ตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องทุ่มเทการทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อผลงานที่ดี และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไปเพราะครูเห็นความสำคัญของโรงเรียนที่มีต่อตน (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 102)

ถึงแม้นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาจะอยู่ในระดับมากก็ตาม น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่องค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ให้ระดับความคิดเห็นของ ครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การให้มีมากยิ่งขึ้นและรักษาให้คงอยู่ตลอดไป ถ้าโรงเรียนจะให้โอกาส ครูหรือคณะครูมีส่วนร่วมในการรับรู้การบริหารโรงเรียน ตามความเหมาะสม ร่วมรับรู้หรือแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายขององค์การร่วมกัน อันจะทำให้ครูมีความรู้สึกมีความเป็นเจ้าของโรงเรียน เห็นความสำคัญของโรงเรียนที่มีต่อตนเองและตนเองมีคุณค่าต่อโรงเรียนเช่นกันด้วยความรู้สึกจริงใจและจงรักภักดี ซึ่งกรรณิการ์ ภิญญาคง (2532 : 21) ได้กล่าวไว้ว่าครูที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนย่อมคาดคะเนได้ว่า ครูย่อมมีความผูกพันต่อองค์การและเป็นไปตามข้อเสนอแนะของครูที่ว่าโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและกิจการของโรงเรียนตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและยึดมั่นต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาควรให้การสนับสนุนครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการประชุม สัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่ถือเป็นข้อผูกมัดแต่เป็นการลงทุนในระยะยาวที่ปรารถนาจะให้ครูมาร่วมทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ตอบแทนความมีน้ำใจของโรงเรียน ย่อมทำให้ครูอุทิศการทำงานตอบแทนเนื่องจากการได้ลงทุนให้ครูได้มีความก้าวหน้าดังที่ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2538 : 3)กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลได้รับการพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้นด้วยวิธีการต่างๆย่อมทำให้ผู้นั้นได้ปรับพฤติกรรมมองโลกทัศน์ได้อย่างดียิ่งขึ้น จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ให้มีมากยิ่งขึ้น จึงสำคัญและจำเป็นในยุคปัจจุบันที่การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์การสูง การรักษาคนดี ซึ่งสามารถทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จ จึงเป็นเทคนิคที่มีความจำเป็นสูงสุด ที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างอย่างต่อเนื่องและจริงจังเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

2. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและองค์ประกอบด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบด้านอื่นพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน

ต่อองค์การด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความพยายามที่จะทุ่มเทอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมศวิน (2533 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานนายกรัฐมนตรีพบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ.โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : บทคัดย่อ)ที่วิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่าพนักงานการไฟฟ้าที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สาเหตุใน 2 ประการดังนี้

ประการแรก เนื่องจากในปัจจุบันครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้รับการพัฒนาตัวเองเช่น การเข้ารับการอบรม การประชุมสัมมนาหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ครูที่ได้รับการพัฒนาให้มีทัศนะในการทำงานกว้างขึ้นเข้าใจระบบการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแนว ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานอื่นๆ จึงจะมีส่วนที่คล้ายคลึงกันกับครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน และจากการที่โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ รับสมัครครูที่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าทำงานในโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจึงไม่มีความแตกต่างกันดังที่ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 62) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ได้รับการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอๆ ย่อมพัฒนาวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการทำงานที่กว้างไกล สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องยิ่งขึ้น ประกอบกับการได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นของครู ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากครูได้ลงทุนลงแรงกำลังกายใจไว้กับโรงเรียนมานานปีจึงต้องการที่จะรักษาผลประโยชน์ที่คาดหวังว่าควรจะได้รับจากโรงเรียน (โสภา ทรัพย์มากอุดม . 2533 : 15 –16 ; อ้างอิงมาจาก Becker. 1960 , 32 –42)

ประการที่สอง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพครู ที่ตัดสินใจเลือกอาชีพนี้เพราะชอบและรักในอาชีพนี้ มีความภาคภูมิใจว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีมากกว่าอาชีพอื่นเพราะเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถ ซึ่งคุรุสภา (2533 : 47) ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ว่า ครูจะต้องรอบรู้ มีคุณธรรม มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคม ดังนั้นการที่ครูได้มาทำงานในหน้าที่ตนเองศรัทธาและใจรักจึงมีความพึงพอใจเป็นความศรัทธาเชื่อมั่นในวิชาชีพ ที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ตามมากับการประกอบอาชีพมีความพึงพอใจสูง จึงรัก ศรัทธาและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน (อุษณีย์ ด่านวรนันท์ . 2533 : 47) ครูจึงอยากอยู่องค์การนานๆยอมรับเป้าหมายค่านิยมและทุ่มเทการทำงานเพื่อให้องค์การสมหวัง ซึ่งผู้ที่มีอาชีพครูและยึดมั่นในอาชีพและศรัทธาที่เป็นอาชีพที่ทำประโยชน์กับสังคมด้วย และการได้ทำงานในสิ่งที่ตัวเองรักและชอบ จึงไม่ปรารถนา ที่จะออกจากโรงเรียน

เพื่อไปทำงานในโรงเรียนแห่งใหม่ เพราะมีความพึงพอ มีความเชื่อมั่นใน อาชีพที่ตนเองรักและศรัทธา

น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาถ้าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะเพิ่มพูนทักษะในการบริหารงานบุคคล โดยใช้เทคนิคต่างๆได้อย่างเหมาะสมและจากแบบสอบถามปลายเปิดครูได้เสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูโดยสนองตอบความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้อง บริหารด้วยความยุติธรรม อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ดังที่ สมพงศ์ เกษมสุข (2526 : 131) กล่าวไว้ว่า การสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูและผู้บริหารโรงเรียน ด้วยความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่องานและองค์การ

เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ด้านองค์ประกอบด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความพยายามที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความแตกต่างกัน โดยที่ความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญาตรีขึ้นไป มีแนวคิดในการพัฒนาตัวเอง มีทัศนวิสัยในการทำงาน อย่างเข้าใจเนื่องจากมีโอกาสที่จะได้รับวิทยาการสมัยใหม่ ปรับปรุงตัวเอง ทำให้มองการทำงาน อย่างเป็นระบบ ความเข้าใจในตัวเอง เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจบทบาทและสถานภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ พร้อมที่จะรับแนวความคิดที่ เป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะร่วมมือกับองค์การ (นิรันดร์ จุลทรัพย์ 2538 : 43) และเมื่อครูเกิดความร่วมมือ ยอมรับในค่านิยม เป้าหมายขององค์การ ครูจะมีความตั้งใจจริงในการทำงาน อย่างสุดความสามารถให้กับองค์การที่ตนเห็นว่าตนเองมีคุณค่าการทำงานด้วยความพยายาม และทุ่มเทย่อมได้รับผลงานที่สำเร็จ นั่นหมายถึงครูย่อมพบกับความสำเร็จและก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองด้วยนั้นเอง (อุษณีย์ ด่านวรนันท์ . 2533 : 47)

น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่องค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาถ้าโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หรือกิจการของโรงเรียน ซึ่งน่าจะทำให้ครูมองเห็นความสำคัญในการทำงานกับองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ตามข้อเสนอแนะปลายเปิดของครูเสนอแนะไว้ว่า ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานเป็นรูปธรรมสามารถนำมาปฏิบัติได้ในสภาพของความเป็นจริง พร้อมทั้งควรมีการชี้แนะ หรือชี้แจงนโยบายและเป้าหมายให้ครูทุกคนได้ทราบอย่างละเอียด ดังที่สุรางค์ โค้วสกุล (2514 : 268) กล่าวไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมีทิศทางที่มั่นคงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจพร้อมที่

จะปฏิบัติตามอย่างเป็นรูปแบบเดียวกัน สร้างความเชื่อมั่นของครูให้แน่ใจว่า ตนเองสามารถนำเงื่อนไข ข้อปฏิบัติไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสามารถทำงานให้กับโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งเพื่อให้เกิดความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานในองค์การผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ควรมีคุณฯลักษณะตามข้อเสนอแนะของครูดังนี้ เป็นผู้มีความยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้คำยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ ชี้แนะงานด้วยใจเป็นธรรม มีผลทำให้ครู ศรัทธา เชื่อมั่น ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้โรงเรียนอย่างดีที่สุด สร้างความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นและเห็นความสำคัญของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ในขณะเดียวกันตนเองก็มีความสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งในการนำความสำเร็จมาให้กับองค์การ

3.ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม และองค์ประกอบทั้งสามด้านมีความ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 146) ที่วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก /เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนภาเพ็ญ โหมศวิน (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์การศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานนายกรัฐมนตรีพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรนันท์ (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ได้ลงทุนโดยใช้เวลากำลังกายและกำลังสติปัญญา ทำงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลาหนึ่ง เกิดเปรียบเทียบ ผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากการทำงานที่ผ่านมา จึงไม่ต้องการที่จะละทิ้งองค์การเดิม เพราะมีการคาดหวังผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากองค์การตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อได้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะเกิดขึ้นมากตามเท่านั้น(ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์.2537: 56 ; อ้างอิงมาจาก Grusky.1966 : 480) ประกอบกับเหตุผลที่ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนนานเป็นที่ไว้วางใจ เชื่อถือจากผู้บริหารโรงเรียน ย่อมได้รับรางวัลตอบแทน ในความจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ตัวเองกำลังปฏิบัติ ครูมีความเชื่อมั่น รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับโรงเรียนที่ทำงานอยู่และเวลานาน ไปความรู้สึกจะกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และบุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การมากตามระยะเวลาที่ผ่านมา(ฉัฐภูมิ วัฒนสิริพงศ์. 2537 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Buchan 1974 : 144)

ส่วนผลการวิจัยที่ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ในด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำ 5 ปีอาจจะเป็นเพราะว่าประสบการณ์การสอนที่นานกว่าเป็นว่าเป็นสภาพที่ผ่านการทำงานมาเป็นเวลานาน สามารถแก้ปัญหา ไม่มีความวิตกกังวลต่องานที่ยากหรือขัดข้อง ถือว่าเป็นประสบการณ์ที่ผ่านหน้าที่ความรับผิดชอบที่มาก มีความอดทน ต่ออุปสรรคหรือปัญหาในการทำงานสูง น่าจะเป็นความพร้อมของวุฒิภาวะ ในการที่จะยืนหยัดทำงานให้กับโรงเรียนได้ต่อไป (นภาเพ็ญ โหมศวิน 2533 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Steers.1979 : 321 – 324) ซึ่งการสะสมประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลายาวนาน จะทำให้บุคคลผู้นั้นยินยอมและยอมรับในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ (ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532 : 46) และย่อมเกิดความรัก ศรัทธาและทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามต้องการในการแสดงความผูกพันต่อองค์การอย่างเหนียวแน่นต่อๆไป

น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนจะหาวิธีการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี ให้มีความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ตามข้อเสนอแนะของครูใน แบบสอบถามปลายเปิด ได้เสนอแนะไว้ว่า ควรมีการประชุมชี้แนะให้ครูเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างแท้จริง และควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุ ประสงค์ของงานที่ตนเองเกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้ครูมีความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ และมีส่วนร่วมและมีส่วนเป็นเจ้าของ (ภรณี มหานนท์ . 2529 : 97) จะทำให้ครูรัก และศรัทธา พร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ทำงานให้กับโรงเรียนให้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ถ้าเมื่อใดที่งานที่ได้ทำประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ครูจะรู้สึกประสบความสำเร็จไปด้วยให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ครูได้เสนอตามแบบสอบถามปลายเปิดไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างทักษะในการบริหารบุคลากรได้อย่างถูกต้อง เช่น ให้การยกย่องชมเชยในผลงานของครูได้อย่างเหมาสม ให้ครูมีอิสระ ในการทำงานอย่างมีขอบเขต และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู โดยเฉพาะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถจะเป็นสิ่งจูงใจให้ครูเพิ่มความพยายามและทุ่มเทการทำงานเนื่องจากครูตระหนักว่าเป็นงานที่มีคุณค่าสูงจะต้องมุ่งมั่นพยายามให้สำเร็จให้จงได้ นับว่าเป็นหนทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพครูและจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดียิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดังที่ อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพันธ์ (2532 : 47)กล่าวไว้ว่าการให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นจะเป็นการส่งข่าวที่ชัดเจนให้ทราบว่าความจงรักภักดี ย่อมได้รับรางวัลตอบแทนนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างความมพันธ์ที่ดีให้กับครูทุกคนอย่างเสมอหน้ากันการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมก่อให้เกิด

ขบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ส่งผลให้ครูทำงานด้วยความสุขใจ สบายใจ มีความสุขกับการได้ทำงานที่โรงเรียน จึงยากที่จะละทิ้งไปอยู่โรงเรียนแห่งใหม่เมื่อรักและศรัทธาก็จะทุ่มเทความพยายาม ความตั้งใจดีที่มีอยู่ให้กับโรงเรียนที่มอบความสุขในการทำงานให้อย่างเต็มความสามารถ ความรัก ความศรัทธาอย่างรักใคร่และผูกพัน (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 69)

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ในองค์ประกอบความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การครู ที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะว่าในสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำปัจจุบัน ทำให้องค์การหรือสถานศึกษาต่างๆ ต้องเลิกจ้างงานหรือหรือรับสมัครครูทำงานน้อยลง สภาพการว่างงานจึงมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อยๆทำให้ผู้สมัครงานมีความต้องการทำงานสูงและผู้สมัครจะต้องไม่เลือกงาน ดังนั้น ถ้าได้ทำงานก็น่าที่จะรักษาสภาพการทำงาน ให้คงอยู่ตลอดไปโดยทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้มีโอกาสอยู่ในองค์การนานเท่านานที่จะเป็นไปได้ ดังที่ สุพัตรา สุภาพ (2533 : 74) กล่าวไว้ว่า ในสภาพสังคมที่มีปัญหาการว่างงาน จะทำให้ผู้หางานทำไม่มีโอกาสที่จะเลือกงาน และมีความจำเป็นที่จะต้องพยายามทำงานเพื่อการดำรงชีพต่อไป และอีกประการหนึ่งน่าเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย อมที่คาดหวังจะได้รับ สวัสดิการที่โรงเรียน หรือรัฐบาลได้จัดตามกำหนดเวลาการทำงานไว้ เช่นการได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนกู้ยืม สวัสดิการการกู้ยืมเงินช่วยเหลือครอบครัว หรือการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรเป็นต้นนับว่าเป็นสิ่งจูงใจให้ครูต้องการจะทำงานกับ โรงเรียนนานขึ้น

ดังนั้นตามสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ในปัจจุบันและแรงจูงใจในการ ได้รับสวัสดิการของครูน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ความคิดห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนของครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ถ้าผู้บริหารโรงเรียน ได้จัดสวัสดิการเสริมนอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐดำเนินการอยู่ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญ กำลังใจให้ แก่ครูทุกคนอย่างทั่วถึง เช่น การให้ความช่วยเหลือเมื่อครอบครัวครูพบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือการให้การช่วยเหลือในยามเกิดภาวะฉุกเฉินจะเป็นการสร้างความประทับใจให้กับองค์กร จะทำให้ครูสำนึกถึงความสำคัญขององค์การ ตลอดไป (ชุลีพร เดชชำ. 2536 : 76) จากข้อเสนอแนะของครูในแบบสอบถามปลายเปิดเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารน่าที่จะปรับปรุงสถานศึกษาให้น่าอยู่ เสริมสร้างบรรยากาศมีมิตรไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นกันเองซึ่งตัวผู้บริหาร น่าที่จะเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาร่วมร่วมฟังความคิดเห็น หรือร้องทุกข์ ความคับข้องใจในการทำงาน สามารถให้การช่วยเหลือแนะนำได้ตามสถานภาพ (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 112)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหาร โดยเรียนรู้หลักการบริหาร เช่น ภาวะของผู้นำ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจ และผู้บริหารควรได้รับการสนับสนุน ให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะเชิงบริหารเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การได้โดยอาศัยสถานการณ์และโอกาสที่จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนได้บรรลุเป้าหมายของตน โดยสนองความต้องการพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงจะทำให้เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ และสร้างสัมพันธภาพอันดีกับครูโรงเรียนเอกชน เพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้บังคับบัญชา มีความรัก เชื่อมั่น ศรัทธาและผูกพันซึ่งกันและกันพร้อมที่จะร่วมทำงานอย่างทุ่มเทด้วยกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน ." แนวทางการดำเนินงานตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนต่ำกว่าปริญญาตรี " รายงานการสัมมนา กรุงเทพ : กรุงเทพการพิมพ์ , 2537 .

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน , สำนักงาน .คู่มือการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพ : โรงพิมพ์การศาสนา , 2531.

_____. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน , พ.ศ. 2525 . อัดสำเนา .

คณะกรรมการครุสภา , สำนักงาน .มาตรฐานวิชาชีพของครู. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว , 2537.

จำรัส นองมาก . " การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในโรงเรียน " กองทุนสงเคราะห์ 5 (40)10 – 11 มีนาคม 2536 .

ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ . ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ. ภาคนิพนธ์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ , 2537. ถ่ายเอกสาร .

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์. การบริหารงานบุคคลในองค์การศึกษา ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 2531 .

ชุลีพร เดชชำและกมลระตี ไชยรบ ." ทำอย่างไรให้คนรัก (องค์การ)" ในข้าราชการ 38 (29) 13 – 17 , มกราคม – กุมภาพันธ์ , 2536 .

เชิดชัย คงวัฒนกุล . ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ . วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530 . ถ่ายเอกสาร .

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ . การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ . กรุงเทพ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ,2529 .

ดำรง กฤษณามรณะ ." ประเพณีนิยมของธนาคารกรุงเทพ " ในเอกสารประกอบคำบรรยายประกอบโครงการธนาคารคู่บ้านคู่เมือง. หน้า78–79.ธนาคารกรุงเทพจำกัด , 2528.

ถวิล บุญสวัสดิ์ . การบริหารโรงเรียนเอกชน . กรุงเทพ : โรงพิมพ์เนติการพิมพ์ , 2532 .

ธงชัย งามสันติวงศ์ . SPSS For Window หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย.กรุงเทพ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2538,

นภาเพ็ญ โหมาศวิน . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี . สารนิพนธ์ ร.ม . กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2533 . อัดสำเนา .

นิภาพร ใจจิตร . ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาเขต 12 . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา , 2538 . ถ่ายเอกสาร .

นิรันดร์ จุลทรัพย์. กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม . สงขลา : โครงการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา , 2538 .

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ . การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ . กรุงเทพ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล , 2536 .

_____ . เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.กรุงเทพ : โรงพิมพ์ศรีธนา , 2531 .

ประกิต ประทีปะเสน . " ปัญหาสมองไหลของทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ " เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. หน้า 47 - 52 . วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร , 2534 .

ประทุม ฤกษ์กลาง . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน . ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2538 . ถ่ายเอกสาร .

_____ . " ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อองค์การ" นักบริหาร (12) 22 - 27 , 2538 .

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า . ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2532 . อัดสำเนา .

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 .พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพ :อักษรเจริญทัศน์ , 2531 .

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว .การสุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยแบบสำรวจ.กรุงเทพ : เจ้าพระยาการพิมพ์ ,2529

ภรณี มหานนท์ , คุณหญิง . การประเมินประสิทธิผลขององค์การ . กรุงเทพ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ , 2529 .

ภิญโญ สาธร .หลักการบริหารการศึกษา . กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช , 2526 .

มุกดา ศรียงค์และชนิษฐา วิเศษสาธร . จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารทลาดกระบัง , 2529 .

โยธิน ศันสนยุทธ . มนุษยสัมพันธ์จิตวิทยาในการทำงานในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพ : ศูนย์สงเสริมวิชาการ , 2530 .

รวีวรรณ ชินะตระกูล . วิธีวิจัยการศึกษา กรุงเทพ : ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์ , 2535 .

รุ่ง แก้วแดง . " แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชน ". ใน คู่มือการบริหารโรงเรียนเอกชนมัธยมศึกษาสายสามัญ , 2530 .

ล้วน และอังคณา สายยศ . หลักการวิจัยทางการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพ : ทวีกิจการพิมพ์ , 2534 .

วิจิตร วรุตบางกูรและสุพิญญา ธีระกุล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2 . สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา , 2520 .

วิไลพร พูนประสิทธิ์และสมโภชน์ นพคุณ . " ระบบการวางแผนและพัฒนากำลังคนในองค์การ".ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดและการประยุกต์หน้า 79 - 82 กรุงเทพ : วิคตอรี่เพาเวอร์พอยท์ , 2531 .

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย . คู่มือการเขียนรายงานภาคนิพนธ์ และปริญญานิพนธ์. (ฉบับปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 4) กรุงเทพ : กรุงเทพการพิมพ์ , 2534 .

ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา, สำนักงาน . ทะเบียนครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา . สงขลา : ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา 2538 .

สมเกียรติ ชอบผล ." ทิศทางของการพัฒนาและอนาคตของการศึกษาเอกชน " ในการบริหารโรงเรียนเอกชน. หน้า 97- 113 .กรุงเทพ : เนติกุลการพิมพ์ , 2531

สมชัย แก้วละอียด .ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน . สารนิพนธ์ ร.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2531. ถ่ายเอกสาร .

สมชาติ คงพิกุล . ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537 . ถ่ายเอกสาร .

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.กรุงเทพ :ไทยวัฒนาพานิช, 2536

สิทธิโชค วรานุสันติกุล . " ความจงรักภักดีต่อองค์การ : วิธีสร้างอย่างง่าย ๆ " ในข้าราชการ (12) 44 - 46 , ธันวาคม 2530 .

สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์ . ระเบียบวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ . กรุงเทพ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไข) , 2535 .

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ . การสร้างมาตรวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ . กรุงเทพ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2534 .

———.ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพ : กรุงเทพภาพพิม, 2536

สุธรรม สุขสว่าง . ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา . 2533

สุพัตรา สุภาพ . สังคมวิทยา . กรุงเทพ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนพานิช, 2533 .

เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารงานบุคคล . กรุงเทพ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2527.

โสภา ทรัพย์มากอุดม . ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย . สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533 . อัดสำเนา .

หวั่น แดงทิพย์ . ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537 . ถ่ายเอกสาร .

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพ : ไทยพานิช, 2527

อนันต์ คงจันทร์."ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย "ใน จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ (12) 32 - 44 ธันวาคม , 2532 .

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ . ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2536 . อัดสำเนา .

อารมณ์ จินดาพันธ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน . ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2536 . อัดสำเนา.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์ , 2531 .

อุทุมพร จามรมาน .แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้ . เล่มที่1 กรุงเทพ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530 .

อุมาพร สมภู. การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ , 2535 . อัดสำเนา .

อุไร ทะนนท์ . ความผูกพันของนักศึกษาต่อคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 2536 .

อุษณีย์ ด่านวรนันท์. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ , 2536 . ถ่ายเอกสาร.

อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์. แรงจูงใจไฟแห่งการบริหาร กรุงเทพ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า , 2532

Kast, Fremont E . and James E . Rosenzweig . Organization and Management : A system Approach. Second Edition . New York : McGraw- Hill ,1985.

Lee , Jin Kyu . " Prediction of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment : an Examination of Interval Measures of Absence, " Dissertation Abstracts International . 48 (10) : 2674 - A ; March ,1989.

Luthans , Fred . Organizational Behavior . Sixth Edition . New York : McGraw- Hill ,1992 .

Krejcie , Robert V. and Daryle W .Morgan . " Determining Sample Size for Research Activities, " Journal of Educational and Psychological Measurement . 30 : 607 - 610 , 1970 .

Marsh , Robert and Hiroshi Mannari . " Organizational Commitment and Turnover : a Prediction Study, " Administrative Science Quarterly 22 (March 1977) : 57 .

Steers , Richard M . and Lyman W . Porter. Motivation and Work Behavior . Third Edition. New York : McGraw - Hill , 1983 .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ทม 2301(บฑ) / 474 (สำเนา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

7 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ ดร. เรวดี อินทสะระ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางดาริกา กูลแก้ว เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก บริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำปริญญานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมาภักดี ประธานกรรมการ
อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามตามหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาคม วัดไธสง

(นายอาคม วัดไธสง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ / โทรสาร (074) 311885 - 7 ต่อ 620

ที่ ทม 2301(บท) / 472 (สำเนา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

7 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ ดร. ประทุม ฤกษ์กลาง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางดาริกา กูลแก้ว เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก บริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำปริญญานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมาภักดี ประธานกรรมการ
อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามตามหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาคม วัดไธสง

(นายอาคม วัดไธสง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ / โทรสาร (074) 311885 - 7 ต่อ 620

ที่ ทม 2301(บฑ) / 473 (สำเนา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

7 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ นิรันดร์ จุลทรัพย์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางดาริกา กูลแก้ว เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก บริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำปริญญานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมาภักดี ประธานกรรมการ
อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามตามหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาคม วัดไธสง

(นายอาคม วัดไธสง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ / โทรสาร (074) 311885 - 7 ต่อ 620

ที่ ทม 2301(บท) / 475 (สำเนา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

7 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางตาริกา กูลแก้ว เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก บริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้ต้องการมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำปริญญานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมาภักดี ประธานกรรมการ
อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ

ขอความร่วมมือผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในความดูแลของท่าน แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างครู ตามรายชื่อที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาคม วัดไธสง

(นายอาคม วัดไธสง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ / โทรสาร (074) 311885 - 7 ต่อ 620

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ผู้วิจัย

ตาวิกา กูลแก้ว

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

อาจารย์ ดร.วีระชัย	เสมาภักดี	ประธานกรรมการ
อาจารย์อนันต์	ประศาสน์กุล	กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของครูในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ในทุกตอนตามที่เป็นจริงจะทำให้แบบสอบถามทั้งฉบับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้และนำมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นจะไม่มีผลการปฏิบัติงานของท่าน

4. เมื่อท่านได้ตอบแบบสอบถามเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามดังกล่าว ไปยังผู้วิจัยโดยตรงทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบซองและแสตมป์พร้อมมากับแบบสอบถามนี้ โปรดส่งคืนให้ผู้วิจัยภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2541 ด้วยความขอบคุณยิ่ง /

ตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. ระดับการศึกษา 1 ☐
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

2. ประสบการณ์การสอน 2 ☐
   - ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
   - ☐ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

ตอนที่ 2

ศึกษาความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาซึ่งใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ในระดับหนึ่งโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นจาก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ระดับน้อยที่สุด
2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ระดับน้อย
3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ระดับปานกลาง
4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ระดับมาก
5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

ตัวอย่าง

	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ						
0	เป้าหมายของโรงเรียนคล้ายคลึงกับเป้าหมายของตนเอง	.....	.....	.....	..✓	.....	0□
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ						
00	ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ....	.....	✓ .	.....	.....	.....	00□

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในประเด็นเป้าหมายของตนเอง คล้ายคลึงกับเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

จากตัวอย่างข้อ 00 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การในประเด็นการทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ						
1	เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	4 ☐
2	มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา.....	.....	.....	.....	.....	.....	5 ☐
3	การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดจะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....	6 ☐
4	โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสมแล้ว.....	.....	.....	.....	.....	.....	7 ☐
5	ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ.....	.....	.....	.....	.....	.....	8 ☐
6	ถ้าโรงเรียนประสบความสำเร็จตัวเราก็จะมีความก้าวหน้าด้วย.....	.....	.....	.....	.....	.....	9 ☐
7	ดีใจที่ได้สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	10 ☐
8	มั่นใจในอนาคตการทำงานของโรงเรียนนี้เสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	11 ☐

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
9	ภูมิใจเสมอเมื่อผู้อื่นทราบว่าตัวเราได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้.....	.....	.....	.....	.....	.....	12 □
10	ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	13 □
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ						
11	ทำงานอย่างเต็มเวลาเต็มใจและเต็มความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....	14 □
12	ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างทุ่มเททุกครั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	15 □
13	ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเทเสมอ....	.....	.....	.....	.....	.....	16 □
14	โดยปกติมาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลางานเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	17 □
15	พึงพอใจที่ได้ทำงานโรงเรียนนี้อย่างยิ่ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	18 □
16	จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้นจะมีอุปสรรค	.....	.....	.....	.....	.....	19 □

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
17	ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูเป็นไปอย่างสนิทสนมและมีมิตรไมตรี.....	.....	.....	.....	.....	.....	20 ☐
18	เต็มใจยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....	21 ☐
19	งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	22 ☐
20	ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดจากโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	23 ☐
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ						
21	ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่ายังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม.....	.....	.....	.....	.....	.....	24 ☐
22	พูดถึงความดีของโรงเรียนด้วยความเสื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	25 ☐

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
23	เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะกล่าวแก้ให้ทันที	.....	.....	.....	.....	.....	26 ☐
24	ความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า.....	.....	.....	.....	.....	.....	27 ☐
25	ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับโดยทั่วของทุกคนในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	28 ☐
26	โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	29 ☐
27	ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....	30 ☐
28	รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้แล้ว.....	.....	.....	.....	.....	.....	31 ☐
29	คิดว่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	32 ☐
30	การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลายาวนานจะช่วยสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ก้าวหน้าได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	33 ☐

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

1. โปรดเสนอแนะวิธีการที่จะทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. โปรดเสนอแนะวิธีการที่จะทำให้ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความพยายามและทุ่มเทเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.. โปรดเสนอแนะวิธีการที่จะทำให้ครูในโรงเรียนมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนตลอดไป

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบคำถามจนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ดาริกา กูลแก้ว

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

ภาคผนวก. ค
ตาราง 8

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา เป็นรายข้อ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
	ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ			
1	เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน.....	3.5901	.697	ปานกลาง
2	มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา.....	4.063	.753	มาก
3	การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดจะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ.....	4.2501	.701	มาก
4	โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสมแล้ว.....	3.4513	.874	ปานกลาง
5	ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ.....	3.9802	.790	มาก
6	ถ้าโรงเรียนประสบความสำเร็จ ตัวเราก็จะมีความก้าวหน้าด้วย.....	4.2374	.840	มาก
7	ดีใจที่ได้สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.2970	.719	มาก
8	มั่นใจในอนาคตการทำงานของโรงเรียนนี้เสมอ.....	3.7440	.918	มาก
9	ภูมิใจเสมอเมื่อผู้อื่นทราบว่าตัวเราได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	3.8290	.967	มาก
10	ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน.....	4.3552	.672	มาก
	เฉลี่ย	3.9817	.5432	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ			
11	ทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มใจ เต็มความสามารถ.....	4.3821	.634	มาก
12	ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างทุ่มเททุกครั้ง.....	4.2901	.640	มาก
13	ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเทเสมอ....	3.1612	.962	ปานกลาง
14	โดยปกติมาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลางานเสมอ.....	4.0610	.844	มาก
15	พึงพอใจที่ได้ทำงานโรงเรียนนี้อย่างยิ่ง.....	3.9907	.792	มาก
16	จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้นจะมีอุปสรรค.....	4.1916	.633	มาก
17	ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูเป็นไปอย่างสนิทสนมและอย่างมีไมตรีจิต.....	4.1010	.713	มาก
18	เต็มใจยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ.....	3.8627	.726	มาก
19	งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ ความต้องการ..	3.8911	.820	มาก
20	ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามาถถึงแม้นจะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดจากโรงเรียน.....	4.0319	.717	มาก
	เฉลี่ย	3.9982	.4401	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ			
21	ถึงแม้นว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่ายังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม.....	3.8204	.895	มาก
22	พูดถึงความดีของโรงเรียนด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ.....	4.0885	.730	มาก
23	เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะกล่าวแก้ทันที	4.3001	.705	มาก
24	มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า.....	4.3106	.650	มาก
25	ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของทุกคนในโรงเรียน.....	3.6227	.688	ปานกลาง
26	โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง.....	3.8331	.789	มาก
27	ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....	4.3601	.601	มาก
28	รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้แล้ว.....	4.1409	.744	มาก
29	คิดว่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้	4.1972	.818	มาก
30	การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลายาวนานจะช่วยสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ก้าวหน้าได้.....	4.0479	.757	มาก
	เฉลี่ย	4.0719	.5276	มาก

การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา

บทคัดย่อ

ของ

ดาริกา กูลแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2541

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบระดับ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามตัวแปรระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตราฐาน และใช้ค่าที (t -test) ในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและองค์ประกอบทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก

2. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม และองค์ประกอบด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ในองค์ประกอบด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความพยายามที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและองค์ประกอบทั้งสามด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ครูมีข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ในประเด็นความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ ตามลำดับ

A STUDY OF OPINIONS CONCERNING ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF TEACHERS IN PRIVATE GENERAL EDUCATION SCHOOLS IN SONGKHLA PROVINCE

AN ABSTRACT

BY

DARIKA KOONKAEW

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of Education Degree in Educational Administration

Thaksin University

December 1998

The purpose of this study was to investigate and compare the levels of opinions concerning organizational commitments of teachers in private General Education schools in Songkhla Province according to the levels of education and teaching experiences. The study also gathered and presented suggestions to enhance organizational commitments.

The research sample subjects were 313 teachers in private General Education schools in Songkhla. The data collection instrument was a 30-item rating-scale questionnaire. The statistics utilized in the analysis of the data were the percentage, mean, and standard deviation. The t-test was used to test the hypotheses.

The research results revealed that:

1. The overall levels of the opinions concerning the organizational commitments and the individual components were high.

2.There were no significant differences between the teachers with different levels of education in their overall opinions concerning organizational commitments and in the component of strong commitment of being an organization's member. However, there was a significant difference at the .05 level in the components of belief and acceptance of the organization's goals and values, and devotion to work performance for the organization.

3.There was a significant difference at the .001 level between the teachers who differed in teaching experiences in their overall opinions concerning organizational commitment and in the three components.

The teachers suggested that schools should try to increase organizational commitments in the following components: strong commitment of being an organization's member; belief and acceptance of the organization's goals and values; and devotion to work performance for the organization in the above order.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางดาริกา ชื่อสกุล	กูลแก้ว
เกิด วันที่ 1 เดือน เมษายน	พุทธศักราช 2500
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 182 / 37 หมู่บ้านวุฒิธานี
	ซอย 6 ถนนเพชรเกษม ตำบลคอหงส์
	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา ระดับ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเทพา ตำบลเทพา
	อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา 90150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518	ม.ศ. 5 จากโรงเรียนสตรีประเทืองวิทย์ กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2524	กศ.บ. (วิชาเอกภูมิศาสตร์ วิชาโทเทคโนโลยีทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี
พ.ศ. 2541	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY