

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง



ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน
มหาวิทยาลัยทักษิณ

2553



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน
มหาวิทยาลัยทักษิณ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร

ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

ชื่อ-สกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นางสาวศุภาทิพย์ ฉิมพงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. สุชาลี นุญญาพิทักษ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวดี กระโหมวงค์)

ประธานที่ปรึกษา

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรา บุณรัช)

(อาจารย์ ดร. สุชาลี นุญญาพิทักษ์)

กรรมการที่ปรึกษา

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรา บุณรัช)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร เทพนวล)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 1 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร. สุธาณี บุญญาพิทักษ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บวรรัช กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวดี กระโหมวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร เทพนวล กรรมการเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้แนวคิด คำแนะนำและช่วยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัวฉิมพษ์ ครอบครัวทองคำสุข และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังใจด้วยดีตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ นิติสาขาวิชาการวิจัยและประเมินทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และส่งเสริมกำลังใจตลอดเวลา

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บิดามารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผกาทิพย์ ฉิมพษ์

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร

ของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

ชื่อ-ชื่อสกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นางสาวศุภาทิพย์ ฉิมพงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. สุชาลินี บุญญาพิทักษ์ และ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรา บุรณรัช

ปริญญาและสาขาวิชา : ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน

ปีการศึกษาที่สำเร็จ : 2552

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เจตคติที่มีต่อองค์กร และสัมพันธภาพภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2552 จำนวน 226 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคือ ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่องานสอน ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อโรงเรียน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เจตคติที่มีต่อองค์กร และสัมพันธภาพภายในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55 .49 .43 .62 .24 .48 .30 .56 และ .59 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย (X_1) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_2) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_3) และภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติที่มีต่องาน (X_5) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .74 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 55

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง มีดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = .12 + .30 X_1 + .22 X_2 + .21 X_3 + .16 X_4 + .13 X_5$$

4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z' = .30 Z_1 + .25 Z_2 + .20 Z_3 + .15 Z_4 + .12 Z_5$$

Abstract

Thesis Title : Relationship between some factors and organizational commitment of private school teachers in Phatthalung.

Student's Name : Phakatip Chimpong

**Advisory Committee : Dr. Suthasinee Boonyapithak and
Asst.Prof. Nara Buranarach**

Degree and Program : Master of Education Program in Research and Evaluation

Academic Year : 2009

The objectives of this thesis are studying relationship to organization, studying relationship between some factors and organization, studying the factors that affect to the organizational relationship and constructing predictive equations of relationship between private school teachers in Phatthalung. The factors of study consist of motivation of working, learning leadership, attitude of working, satisfaction to the responsible working, satisfaction to the reward, working administration of organization, places and tools at work, attitude of organization and relationship within organization. The samples consist of 226 private school teachers in Phatthalung in the 2009 academic year by using multi-stage random sampling. The instrument used for this study is questionnaires of 5 levels rating scale. The data analysis made use of basic statistics, Pearson correlation coefficient, multiple correlation and stepwise multiple regression analysis. The results of the study were as follows.

1. There is a high level of good relationship between private school teachers in Phatthalung and the organization which can be arranged respectively as the relationship to an occupation, the relationship to an instruction, the relationship to colleague and the relationship to school.
2. The factors that relate in a positive way to the relationship between private school teachers in Phatthalung and the organization at the .01 level of statistical significance are motivation of working, learning leadership, attitude of working, satisfaction to the responsible working, satisfaction to the reward which is received, working administration of the organization,

places and tools at work, attitude of the organization and the relations within the organization with the correlation coefficient values of .55, .49, .43, .62, .24, .48, .30, .56 and .59 respectively.

3. The 5 factors that affect to the relationship between private school teachers in Phatthalung and the organization can be arranged respectively as satisfaction to the responsible working (X_4), the relations within the organization (X_9), attitude of the organization (X_8) and learning leadership (X_2) at the .01 level of statistical significance. Finally, the attitude of working (X_3) affects to the relationship between private school teachers in Phatthalung and the organization at the .05 level of statistical significance with the multiple correlation coefficient value of .74 and the predictive efficiency at 55%

4. The predictive equations of the relationship between private school teachers in Phatthalung and the organization could be formulated as follows:

4.1 In term of raw-score equation.

$$Y' = .12 + .30 X_4 + .22 X_9 + .21 X_8 + .16 X_2 + .13 X_3$$

4.2 In term of standard-score equation.

$$Z' = .30 Z_4 + .25 Z_9 + .20 Z_8 + .15 Z_2 + .12 Z_3$$



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จากมหาวิทยาลัยทักษิณ
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความผูกพันต่อองค์กร	10
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	10
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	11
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	13
ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร	18
เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร	21
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	23
แรงจูงใจในการทำงาน	27
ภาวะผู้นำการเรียนรู้	35
เจตคติที่มีต่องาน	38
ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ	39
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	40
การบริหารงานขององค์กร	41
สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	42
เจตคติที่มีต่อองค์กร	43
สัมพันธภาพภายในองค์กร	43
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน	44
ประวัติความเป็นมาของการศึกษาเอกชน	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สภาพการจัดการศึกษาของเอกชน	46
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
งานวิจัยต่างประเทศ	49
งานวิจัยในประเทศ	51
กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	59
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	67
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
บทย่อ	79
สรุปผล	82
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	98
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	100
ภาคผนวก ค คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม	112
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	121
ประวัติย่อผู้วิจัย	130



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	มิติผลของความผูกพันต่อองค์กร	17
2	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ	19
3	การเปรียบเทียบทฤษฎีเฮิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีมาสโลว์ ทฤษฎีแอลเคอร์เฟอร์และ ทฤษฎีแมคคิลเลนดี้	33
4	ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	38
5	จำนวนโรงเรียน ครู และนักเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2552	48
6	จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน	58
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงานจากครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง จำนวน 227คน	72
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และแต่ละองค์ประกอบ จากครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง จำนวน 227คน	73
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วน บุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ การทำงาน กับตัวแปรเกณฑ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์	74
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) และ ค่าความเปลี่ยนแปลงของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปร พยากรณ์ที่ดีทีละตัว (R^2_{change}) พร้อมทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ	76
11	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	77
12	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน	101
13	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้	102
14	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องาน	103
15	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่องาน ที่ได้รับผิดชอบ	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนที่ได้รับ	105
17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการบริหารงานขององค์กร	106
18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน	107
19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อองค์กร	108
20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพภายในองค์กร	109
21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	110
22 ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij}) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำ การเรียนรู้	113
23 ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij}) ของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานและความพึงพอใจ ต่องานที่ได้รับผิดชอบ	114
24 ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij}) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับและ การบริหารงานขององค์กร	115
25 ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij}) ของแบบสอบถามสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงานและเจตคติ ที่มีต่อองค์กร	116
26 ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij}) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพภายในองค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กร	117

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสตีเวิร์ส	24
2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเวิร์ส	25
3 ความหมายของแรงจูงใจของคันทันและคิซเนอร์	27
4 ลำดับความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์	30
5 ทฤษฎีความเสมอภาค	35
6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
7 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม	61

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกในยุคปัจจุบันนี้ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรคนภายในประเทศให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพก่อน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรคนนั้นสามารถทำได้โดยการให้คนมีการศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคนในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต และเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างประเทศสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทยด้วย จากผลกระทบดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนของประเทศ เพื่อให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดได้อย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนรากฐานแห่งความเป็นไทย ประเทศไทยเริ่มมีการวางแผนการบริหารประเทศใน พ.ศ. 2505 เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ จึงได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้น ซึ่งการบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบการศึกษา ก็เป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2550 มาตรา 49 ได้บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” มาตรา 80 (3) ได้บัญญัติว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย และมาตรา 80 (4) ได้บัญญัติว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้เอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 วรรค 1 บัญญัติว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีได้กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการตามเจตนารมณ์ดังกล่าวในปีแรก โดยกำหนดไว้ใน ข้อ 3.1.4 ว่า จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับ

การศึกษาฟรี 15 ปี ตั้งแต่อนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552 : 1-2) และได้มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา 5 ประการ คือ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู ณาจารย์และบุคลากร และปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549 : 1) เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมทั้งสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมยุคปัจจุบัน

โรงเรียนเอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาประชากรของประเทศให้มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากรัฐไม่สามารถจัดให้ได้เพียงพอ โรงเรียนเอกชนจึงเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งของเยาวชนไทย ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนได้เข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอีก จึงทำให้โรงเรียนเอกชนได้รับความไว้วางใจมากขึ้น เนื่องจากสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่าหรือมากกว่าโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนเอกชนจึงมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความศรัทธา ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (ชนิดา เจริญเรือง. 2547 : 8) ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่าง และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อการสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่การปฏิบัติงานของครูยังไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ได้ทั้งหมด ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูยังขาดความผูกพันต่อองค์กรอย่างจริงจัง แต่ถ้าหากครูอุทิศตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างเต็มที่เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรอย่างแท้จริงหรือมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549 : 1) จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีปัญหาขาดแคลนครู ณาจารย์ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 1-2) ภาระการทำงานของครูมีมากขึ้นอันเป็นผลให้ครูมีความเบื่อง่ายในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นสาเหตุให้ครูลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่การสอน

เช่น แรงจูงใจในทางเศรษฐกิจ ครูที่มีคุณภาพมักจะออกจากงานเมื่อเงินเดือนในอาชีพอื่นสูงกว่าเงินเดือนครู ความพยายามปรับปรุงคุณภาพการสอนทำให้ครูไม่ชอบงานสอน (วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547 : 1) การคิดจะเปลี่ยนอาชีพ ไม่พึงพอใจในงาน หรืออาจไม่ชอบอาชีพครูแต่ยังหางานอื่นทำไม่ได้ หรือสอนไม่ตรงกับสาขาวิชา เป็นต้น จึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกของครูค่อนข้างสูง ซึ่งทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนลดลงหรือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคลากรและองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ให้ได้ แล้วองค์กรก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้ตนเองสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ องค์กรใดก็ตามที่สามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาตามที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจส่งผลต่อองค์กรได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540 : 2) ดังเช่นโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงได้ประสบปัญหาอุปสรรคหลายอย่าง เช่น ครูมีอัตราการเข้าออกบ่อย ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ครูขาดประสบการณ์ในการสอนเนื่องจากครูส่วนใหญ่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาในบางสาขา ขาดแคลนครูที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร การอบรมพัฒนาครูบางเรื่องครูไม่ได้เข้าร่วมกับโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนจึงต้องเชิญวิทยากรมาให้การอบรมเอง หรือจัดส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก สวัสดิการของครูสู้ของรัฐไม่ได้ ทำให้ครูมีรายได้ไม่เพียงพอ และโรงเรียนบางส่วนมีหนังสือ ตำรา เอกสารต่างๆ ห้องปฏิบัติการ สื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง, 2552 : 62-64) จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ครูไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แล้วส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ดังนั้น ในการบริหารงานของโรงเรียนจึงต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูให้เกิดขึ้นระหว่างครูกับโรงเรียน ซึ่งประกอบขึ้นมาจากลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ภคินี ดอกไม้งาม, 2546 : 3) ทั้งในแง่ของแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เจตคติที่มีต่องาน โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 2) ใน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนจะสำเร็จหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจของครู (สมคิด ภูสุต. 2545 : 2) ปัจจัยอื่นๆ เช่น ได้ทำงานตรงกับความสามารถ ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ดำเนินการช่วยเหลือหรือกระตุ้นให้อยากทำงาน สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ก็ส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร (สุจินดา สุนนท์. 2547 : 3) เช่นกัน เพื่อให้ครูมีความศรัทธาและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (สุนีย์ เวชพราหมณ์. 2546 : 10) มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จของคุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (บัญชา นิมประเสริฐ. 2542 : 13) จึงต้องพยายามเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอยู่ให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น แล้วองค์กรก็จะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการผลิตและพัฒนามูลนิธิ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน งานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
2. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ดังนี้

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลหรือวางแผนการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนเอกชน
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่หลากหลาย แปลกใหม่ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 35 โรงเรียน รวมจำนวนครู 556 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 1 และเขต 2. 2552 : 4 , 21 – 24)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 18 โรงเรียน รวมจำนวนครู 226 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ตัวแปรที่ศึกษาในฐานะเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
 - 1.3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่องานสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีเจตคติไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และปรารถนาที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนต่อไป ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1 ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน พยายามทำให้เป้าหมายและค่านิยมนั้นเป็นจริง ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป

1.2 ความผูกพันต่ออาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่ออาชีพ มีภาคภูมิใจในการทำงานอยู่ในโรงเรียน

1.3 ความผูกพันต่องานสอน หมายถึง ความรู้สึกต่อระดับของงานที่ครูปฏิบัติ โดยเข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันทั้งทางกายและจิตใจ และมีความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้ปฏิบัติ

1.4 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและมีความร่วมมือกับบุคลากรและกลุ่มอื่นๆ ในโรงเรียน

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคำแปรพยากรณ์ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อคุณลักษณะของครู ได้แก่

2.1.1 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ถึงความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จ ซึ่งครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำงานหนัก มักมีส่วนร่วมในการทำงาน เสียสละ เต็มใจทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

2.1.2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง วิชาชีพ ซึ่งมีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่

2.2.1 เจตคติที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกศรัทธาของครู โรงเรียนเอกชนที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม สร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าต่อครูโรงเรียนเอกชนนั้น อันส่งผลให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่องานที่ปฏิบัติอยู่ที่ดีหรือไม่ดี

2.2.2 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ในลักษณะเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ความสำคัญของงาน ความยากง่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่

2.2.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นผลมาจากการทำงานของตนเอง ในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงบริการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น

เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทน ค่าการศึกษาของบุตร เป็นต้น

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อลักษณะของโรงเรียน ได้แก่

2.3.1 การบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการ การบริหาร และการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย กฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนปฏิบัติ

2.3.2 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และความพร้อม ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เช่น อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ คอมพิวเตอร์ หนังสือในห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

2.4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่

2.4.1 เจตคติที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ เป็นความน่าเชื่อถือของโรงเรียนเอกชน ความรู้สึกไว้วางใจในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนเอกชน

2.4.2 สัมพันธภาพภายในองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการปฏิบัติที่มีต่อกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี การยอมรับฟังความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่นมีมิตรไมตรีต่อกัน

3. ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และเขต 2 ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษา ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

4. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชน คณะบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิ ลงทุนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และจัดรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ที่เปิดสอนในระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 แรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 2.3 เจตคติที่มีต่องาน
 - 2.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ
 - 2.5 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
 - 2.6 การบริหารงานขององค์กร
 - 2.7 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน
 - 2.8 เจตคติที่มีต่อองค์กร
 - 2.9 สัมพันธภาพภายในองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน
 - 3.1 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาเอกชน
 - 3.2 สภาพการจัดการศึกษาของเอกชน
 - 3.3 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษามาแล้ว เป็นที่ยอมรับกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแก่นสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมาย หลากหลายทัศนะ ซึ่งจะขอลำถึงความหมายที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971 : 143) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ฮรีบีเนค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto, 1972 : 556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สตีแยร์ส (Steers, 1976 : 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเข้มข้นของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์กร รวมถึงความเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เฉพาะกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพียงองค์กรเดียวเท่านั้น

เมาว์เดย์, พอตเตอร์ และสตีแยร์ส (Mowday, Porter and Steers, 1982 : 27) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ตุทานี กลิ่นหอม (2545 : 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกและเจตคติที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรและได้แสดงออกมาสามารถเห็นได้ ลักษณะของความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร มีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546 : 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ชนิดา เจริญเนื่อง (2547 : 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความศรัทธา ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ห่วงเทเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงานตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะเป็นสมาชิกขององค์กร

วันวิสาข์ แสงประชุม (2547 : 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลง หรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีเจตคติไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ และปรารถนาที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร สามารถเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงานและผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

อรรถย ตั้งทองเพชร (2547 : 15 อ้างอิงจาก Buchanan. 1974 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นเจตคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ และความผูกพันต่อผู้จัดการต่อองค์กร เป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิภาพถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สเตียร์ส (Steers. 1976 : 54) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

สูนีย์ เวชพรหมณ์ (2547 : 13 อ้างอิงจาก Angle and Perry. 1981 : 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาจากการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547 : 18) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในความรับผิดชอบ สุดท้ายขององค์กรก็จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดต่างๆ แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ให้ได้ ในที่สุดองค์กรก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงาน อาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวม เจตคติความผูกพันจะพัฒนาขึ้นอย่างช้าแต่จะอยู่อย่างมั่นคง ส่วนทางเลือกที่มีอยู่จะเป็นการประเมินสัมพันธภาพกับองค์กร เช่น เมื่อทางเลือกของงานมีอยู่ต่ำ บุคคลนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น หรืองานชนิดเดียวกันนี้หายากในองค์กรอื่น เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรในองค์กรปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามถ้ามีทางเลือกสูง หรือตลาดแรงงานขาดแคลนมาก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลง

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และมีส่วนเสริมประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กร กับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

5. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน จึงนำมาเสนอ ดังต่อไปนี้

โจและบรูซ (Joe and Bruce, 1911 : 81) ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกัน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เมาว์เคย์, พอตเตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของเจตคติ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 11 อ้างอิงจาก Peter Blau. 1990 ; Olsen. 1987 : 90 - 92)

ได้กล่าวถึง หลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสังสรรค์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กรให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะเหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้สามารถเกิดขึ้นได้หลายๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (object) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการแต่ละฝ่ายสามารถสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามพื้นฐานของการปฏิบัติสังสรรค์แลกเปลี่ยน คือบุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดการะแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดปล่อยภาระรับผิดชอบนี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องได้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะส่งเพิ่มสิ่งของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อยุติให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ

ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนทีเดียวเว้นเสียแต่ผู้มีส่วนร่วมจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยทีถ้อยปฏิบัติต่อกัน (norm of reciprocity) คือเมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีภาระหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วย

อำนาจภายนอกประการไม่มีผู้กระทำได้ได้รับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขาจะได้ออกจากอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าการกระทำในครั้งแรกไม่ได้รับการโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง (self-interest) โดยปกติแล้วผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทน ในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ของตัวเอง จำเป็นจะต้องโต้ตอบเพื่อให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในอนาคต ใช้เป็นพื้นฐาน “กลไกการเริ่มต้น” (starting mechanism) ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นสม่ำเสมอตามตารางเท่าที่มีเงื่อนไข 3 ประการนี้

1. การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วม
2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าต้นทุน
3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้กระทำประสบกับเงื่อนไขเหล่านี้ คือ ต้นทุนมากเกินไป (excessive cost) มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า เขาหรือหล่อนจะถอนตัวออกจากความสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนอื่นๆ แต่ไม่ช้าหรือต่อมาความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัล หรือตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 35 - 37) ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านเจตคติต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดนี้ คือ ไลแมนดับบลิว พอตเตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัยเฮอร์วิน มลรัฐแคลิฟอร์เนีย และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่น ๆ อีกหลายท่านที่จัดอยู่ในแนวความคิดนี้ ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรไปในด้านของเจตคติ หรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกสภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่าไซด์-เบลท์ (side-belt theory) ซึ่ง ฮาวเวิร์ด เอส เบคเกอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปขึ้น สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรยังนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สาธิต รื่นเรืองใจ (2549 : 27 – 29 อ้างอิงจาก Lortie 1975 ; Hoy and Miskel. 1987 : 406) พิจารณาว่าความผูกพันเป็นความเต็มใจที่บุคคลมีในการอุทิศตนต่อการสอน ความผูกพันของครูก็เป็นเช่นเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ มิติต่างๆ ของความผูกพันจึงอยู่ภายนอกตัวครูและอธิบายไว้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 มิติของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ

มิติของความผูกพัน	พฤติกรรมและทัศนคติของครู	ที่มา
โรงเรียนหรือองค์กร	ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ปรารถนาผู้ให้ความสนับสนุน เป้าหมาย ค่านิยมหรือแม้แต่ชื่อเสียง	Graham (1996) Louis (1998) Huber (1999) Tsui and Cheng (1999)
นักเรียน	ครูมีพฤติกรรมนอกบทบาท “ครู” และให้การสนับสนุนนักเรียนโดยมีบทบาทในการให้คำปรึกษา และแนะนำ	Nias (1981) Bilsen (1995) Tyree (1996) Yoing (1999)
อาชีพ	ครูยังอยู่ในอาชีพแม้ว่ามีความจำใจเครียด และซับซ้อน	Nias (1981) Wood (1981) Tyree (1996)
ความรู้ทางวิชาชีพ	ครูที่มีการขยายความรู้ และความเชี่ยวชาญของตนเองออกไปอย่างต่อเนื่อง	Nias (1981) Wood (1981) Tyree (1996)
วิชาชีพครู	ครูที่มีความจงรักภักดีต่อค่านิยม บรรทัดฐานของวิชาชีพ แม้ว่าความผูกพันนี้อาจจะต้องใช้ความทุ่มเทของตนอย่างมากก็ตาม	Tyree (1996) Day (2000)

มิติภายนอกหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครู พฤติกรรมของครูนั้นจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งที่คุณเองมีความผูกพันในการทำงาน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงความผูกพันของครูนั้นไม่ตรงตามด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว แต่อาจจะมีลักษณะของมิติต่างๆ ในระดับต่างๆ กัน อย่างไรก็ตาม การจำกัดความและจุดศูนย์กลางของความผูกพันเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงระดับความผูกพันที่ครูแสดงออกมา ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อ การที่ครูยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมของโรงเรียน ความพยายามของครูในการทำให้เป้าหมาย ค่านิยมเหล่านั้นเป็นจริงและความปรารถนาอย่างแรงกล้าของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน การจำกัดความนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Streers, and Porter. 1979 : 224 – 247)

2. ความผูกพันต่ออาชีพครู หมายถึง เจตคติของครูที่มีต่ออาชีพของตน ตามแนวคิดของความผูกพันในวิชาชีพ การปรับตัวทางอาชีพ (Blua. 1985 : 277 – 288) และข้อดีของอาชีพ (Greenhaus. 1971 : 75 – 83)

3. ความผูกพันต่องานของครู มาจากกระบวนการของมอร์โรว์ (Morrow. 1983 : 486 – 500) ซึ่งเกี่ยวกับระดับที่เข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวันของบุคคล ความผูกพันในงานของครูนั้นเป็นสิ่งที่มีส่วนทั้งทางกาย และทางจิตในชีวิตประจำวันของคองโก (Kanugo. 1982 : 341 – 349) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากโลดาล และไคเนอร์ (Lodahl and Kejner. 1965 : 24 – 33)

4. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น และมีความร่วมมือกับกลุ่มอื่นๆ ในองค์กรในการทำงานของพนักงานแรนคอลล และโคท (Randall and Cote. 1991 : 194 – 211) จากมุมมองที่กล่าวมานี้ ความผูกพันของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนั้นมีพื้นฐานอยู่บนปริมาณของความรู้สึกเชื่อมั่น และมีความร่วมมือกับครูคนอื่นๆ (Sheldon. 1971 : 143 – 155)

ความผูกพันเป็นคำที่ใช้แยกแยะระหว่างผู้ที่ให้ความใส่ใจ อุทิศตนและทำงานอย่างจริงจังกับผู้ที่เห็นประโยชน์ของตนเองเป็นใหญ่ออกจากกัน ครูบางคนมองความผูกพันว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพของตน ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดตัวเขาและงานของเขา และพวกเขามีความสุขมากจากการมีความผูกพันนี้ ครูบางคนรู้สึกว่าความต้องการในการสอนนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องใช้ความทุ่มเทและมองว่าเป็นงานที่สามารถเป็นเจ้าชีวิตของตนได้ ด้วยเหตุนี้ ความผูกพันของครูจึงเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงผลงานการขาดงานและการลาออกของครู และเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน ครูจะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการทุ่มเทให้กับโรงเรียนหรือนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสาธิต รื่นเรืองใจ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความเหมาะสม ครอบคลุมองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่องานสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

4. ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร

อรรถัย ตั้งทองเพชร (2547 : 19 อ้างอิงจาก Mowday and others. 1982) ศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546 : 15 อ้างอิงจาก Steers. 1991 : 465 – 466) ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์กร มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามในการปฏิบัติงาน

นิวสตรอม และเดวิส (Newstorm and Davis. 1993 : 98) ได้แสดงตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กร กับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกรักงานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติงานที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	- องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen. 1997 : 24 – 36) กล่าวถึง ผลของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรม การลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด
2. ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านคงอยู่กับองค์กร และพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
3. พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงาน ดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
4. พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่ามีทั้งมีความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา (2541 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลในการพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กร และการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ภคินี ดอกไม้งาม (2546 : 56-57) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวทำนายการเพิ่มผลผลิต
2. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กร และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน และมีรายงานว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ
4. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลสัมพัทธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือ พนักงานจะมีแนวโน้มการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความผูกพันต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพของงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น เพราะมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร มีความทุ่มเทให้กับงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความตั้งใจทำงานในองค์กร และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทำให้มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

5. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งเครื่องมือวัดเจตคติและเครื่องมือวัดพฤติกรรม สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 21 อ้างอิงจาก Porter and Smith, 1970 : 422) ได้สรุปไว้ดังนี้

ก. เครื่องมือวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กร

คูกและคนอื่นๆ (Cook and others, 1981 : 82 – 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยมมากที่สุด คือ เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรชื่อว่า OCQ (the organizational commitment questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยพอตเตอร์และสมิท ในปี ค.ศ. 1970 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93 เป็นแบบวัดที่วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือ

1.1 ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974) เป็นเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์กร (identification) การมีความเกี่ยวพันกับองค์กร (involvement) และความภักดีต่อองค์กร (loyalty) แบบสอบถามนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพันโดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์ 0.74 และมีความเกี่ยวพันกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ 0.58

3. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของแฟรงคลิน (Franklin. 1975) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ขององค์กร

3.2 ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์กรแบบวัดนี้มี 16 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเชื่อมั่นแต่ละลักษณะเท่ากับ 0.83 และ 0.62 ตามลำดับ

4. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของคูก และวอลล์ (Cook and Wall.1980) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์กร (identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) และความภักดีต่อองค์กร (loyalty) แบบสอบถามนี้มี 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน 0.72, 0.87 และ 0.82 ตามลำดับ

สาธิต รื่นเรงใจ (2549 : 20 อ้างอิงจาก Thornton. 1970 : 417- 426) ได้สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบประเมิน 6 ระดับ แบบวัดมีจำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.90

ข. เครื่องมือวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กร

คูก และคนอื่นๆ (Cook and others. 1981 : 88) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของฮรีบีเนค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 88) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมตามแนวความคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้ และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้น การมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงการไม่เปลี่ยนงาน และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป จากเครื่องมือวัดของเขาชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดเท่ากับ 0.79 เครื่องมือวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การเพิ่มขึ้นของรายได้ 2) ความมีอิสระในอาชีพ 3) สถานภาพในการทำงาน และ 4) ความมีมิตรภาพในองค์กร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของพอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 608) และได้ศึกษาพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของบัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 78-93) สาธิต รื่นเรงใจ (2549 : 224 -235) สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546 : 103-109) ภคินี ดอกไม้งาม (2546 : 125 - 133) และวันวิสาข์ แสงประทุม (2547 : 85-88) นำมาปรับใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน โดยวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 4 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันในอาชีพครู ความผูกพันในงานของครู และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้มีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างกว้างขวาง เพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถหาตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่จากผลการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจและสามารถอธิบายความรู้สึผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮรีบีนาค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท (role tension)
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สตีเยร์ส (Steers. 1976 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (personal characteristic) เช่น เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะการงาน (job characteristic) เช่น ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน (work experience) เช่น เจตคติของกลุ่มองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร

ปัจจัยดังกล่าวต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน และการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1

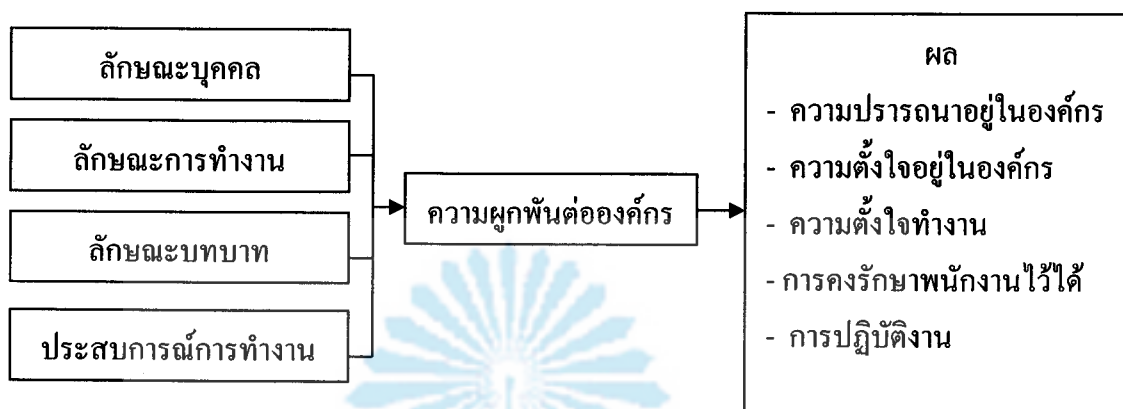


ภาพที่ 1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสเติร์ส

เมาว์เคย์, พอร์ตเตอร์ และสเติร์ส (Mowday, Porter and Streers. 1982 : 28 – 43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ลักษณะบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท (role – related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน (work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และยังมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสเติร์ส

วันวิสาข์ แสงประทุม (2547 : 9 อ้างอิงจาก Doering and Rhodes. 1989) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือการเปลี่ยนงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านสาระของงาน (job content factor) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน เช่น พฤติกรรมการบริหารผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร
3. ปัจจัยด้านองค์กร (organization factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือลักษณะขององค์กรโดยตรง
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (external environment factors) เป็นปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากสังคม โอกาสในการได้งานใหม่ ครอบครั
5. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และค่านิยมส่วนตัว

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 36-38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (antecedent of organizational commitment) อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา เพศ พบว่า สมาชิกขององค์กรที่มีอายุไล่ทั้งอายุและอายุการทำงาน จะมี ความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปทางกลับ คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมี

ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ และผู้หญิงในลักษณะของกลุ่มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน พบว่า คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในการทำงานก็เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน รวมทั้งความพอใจในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ทำ (satisfaction with supervision) และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (satisfaction with promotion) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมในการตัดสินใจ พบว่า คนที่ทำงานและรู้สึกว่าการกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสำคัญและกฎข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ได้ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า และเมื่อสมาชิกมีการลงทุนหรือมีส่วนของการเป็นเจ้าของก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเป็นพนักงานธรรมดา

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก เจตคติของเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของค่าตอบแทนและลักษณะผู้นำ

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 4) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สถานภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม รายได้และผลประโยชน์ การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า

จากแนวความคิดและหลักฐานการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยได้จัดกลุ่มปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร โดยมีรายละเอียดการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ถึงความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จ ซึ่งครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำงานหนัก มักมีส่วนร่วมในการทำงาน เสียสละ เต็มใจทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน แรงจูงใจเป็นพลังทางจิตวิทยาที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งคันทและคิชนอร์ (สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549 : 36 อ้างอิงจาก Dunnett and Kichner. 1995; Steers and Porter. 1983 : 7) ได้แสดงความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจไว้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความหมายของแรงจูงใจของคันทและคิชนอร์

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบงาน และทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการทำงาน

ก. ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg two factors theory) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation theory) ของแมคคิลเลนด และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness and growth theory)

1) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg two factors theory) (สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549 : 37 - 38 อ้างอิงจาก Herzberg. 1968 ; Lau. 1979 : 124) เป็นการศึกษาถึงเหตุจูงใจให้คนทำงาน และพบว่ามีปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ปัจจัยละ 5 องค์ประกอบ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจนี้กระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางบวก ต่องาน ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ

1.1.1 ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่ตนมีความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ

1.1.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จ แล้วสิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการคือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม

1.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work it self) หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้าง และกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของ บุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่นหรือผู้บริหาร

1.1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การทำงานของบุคลากรในแต่ละงาน หรือนิยามว่าเป็นระยะสั้นจะสะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และในระยะยาว เมื่อทำงานต่อเนื่องกันไป บุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้งสถานภาพและรายได้ หากงานที่ได้ บุคลากรทำมีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจอยากทำงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจของ บุคลากร ทำให้บุคลากรไม่เกิดความคับข้องใจ และสามารถทำงานตามปกติ ปัจจัยค้ำจุนไม่สามารถ สร้างความรู้สึกทางบวก ไม่สามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง บุคลากร จะทำงานได้ตามปกติ หากนโยบายขององค์กรชัดเจน การบริหารเป็นไปตามกระบวนการที่กำหนด ไม่มีการกลั่นแกล้ง

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal Relations) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรเป็นไปได้อย่างดี

1.2.3 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากงานนั้นมีความมั่นคง เงื่อนไขการทำงานชัดเจน ไม่ถูกปลดออกโดยไม่มีเหตุผล

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working conditions) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งด้านจำนวนพื้นที่ที่ใช้สอย แสง สี เสียง อุณหภูมิ และการรบกวนทั้งทางกายภาพและจิตใจอื่น ๆ

1.2.5 รายได้และสวัสดิการ (salary) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก รักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม

2) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need) (วันวิสาข์ แสงประชุม. 2547 : 11 - 12 อ้างอิงจาก Maslow.1970 : 35-58) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยมีแนวคิดว่า คนเราจะได้รับการจูงใจให้ทำงานตามความต้องการที่จะสนองตอบต่อความพึงพอใจตามลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ขั้น ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น การพักผ่อน อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านอื่นจึงจะได้รับการกระตุ้นต่อไป

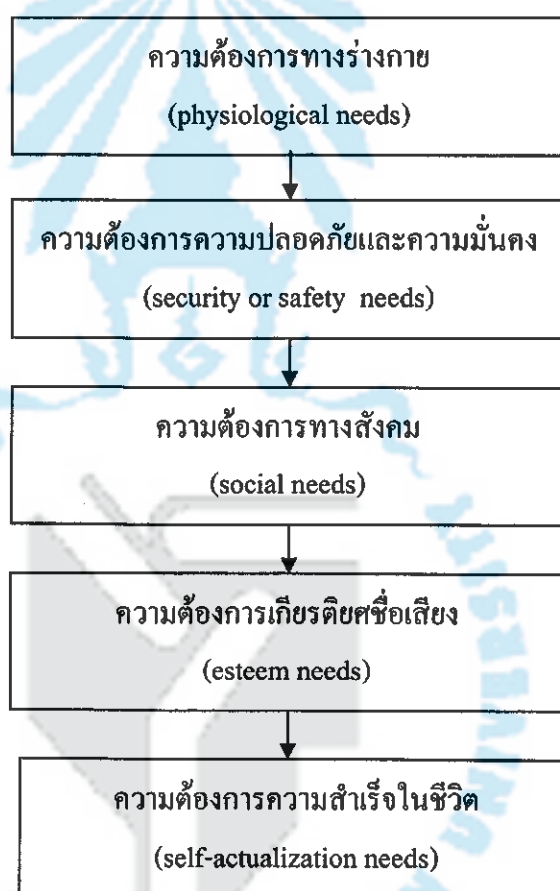
2.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อความสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

2.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (affiation or acceptance needs) เป็นความต้องการทางสังคมซึ่งโดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการได้รับความรัก ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ ต้องการได้รับการยอมรับ และต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

2.4 ความต้องการด้านการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความต้องการการมีชื่อเสียง และความต้องการความเคารพนับถือจากสังคม

2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะมีศักยภาพในการบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งระดับสูง

ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ (lower order needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 คือ ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (security or safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (affiliation or acceptance needs) ส่วนความต้องการในระดับสูง (higher order needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 คือ ความต้องการด้านการยกย่อง (esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ลำดับความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์

3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation theory) ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) (สาธิต รื่นเรใจ. 2549 : 39 - 40 อ้างอิงจาก McClelland. 1965) แมคคลีแลนด์ได้สรุปแนวคิดแรงจูงใจทางสังคมของมนุษย์ว่ามี 3 ประการ คือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (needs for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จ มีคุณภาพดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือพยายามทำให้อีกกว่าคนอื่น

3.2 ความต้องการใฝ่สัมพันธ (needs for affiliation) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมกับกลุ่มองค์กรและกลุ่มหรือองค์กรอื่นๆ ต้องการความกว้างขวางของปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม นำตัวเข้าหาสังคมกลุ่มต่าง ๆ ต้องการให้สังคมยอมรับ

3.3 ความต้องการอำนาจ (needs for power) เป็นความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ต้องการควบคุมคนอื่นทั้งด้านความคิดและการกระทำ ความต้องการอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 ความต้องการอำนาจที่เป็นส่วนตัว (needs for personal power) ต้องการใช้อำนาจที่เกิดจากความสามารถของตนเอง เช่น มีความสามารถทางวิชาการ หรือด้านอื่นๆ แล้วจะใช้ความสามารถนั้นข่ม แสดงให้คนอื่นเห็น เพื่อตนเองจะได้เด่นขึ้นมา

3.3.2 ความต้องการอำนาจตามตำแหน่ง (needs for institution power) ต้องการใช้อำนาจตามตำแหน่งในองค์กร เช่น บังคับให้บุคลากรทำตามกฎ ระเบียบขององค์กร การให้รางวัลหรือลงโทษตามระเบียบขององค์กร เป็นต้น ทำให้บุคคลเกรงกลัวเพื่อตนเองจะได้เด่นขึ้นมา

4) ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness and growth theory) (วันวิสาข์ แสงประชุม, 2547 : 13-14) แอลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่กล่าวว่า ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล บุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูงเหมือนกับมาสโลว์ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ ปรับปรุงลำดับความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

4.1 ความต้องการในการอยู่รอด (existence needs [E]) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม เช่น ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs [R]) คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในขณะที่ทำงาน ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม รวมกับความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่องของมาสโลว์

4.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ความต้องการการยกย่องรวมกับความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์

ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง หรือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสและความต้องการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งจะตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงานตรงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิตของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่กล่าวว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล บุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูงเหมือนกับมาสโลว์ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์คือ ทฤษฎีลำดับความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานหลักของความพอใจความก้าวหน้า (satisfaction progression principle) บุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว อีกด้านหนึ่งทฤษฎี ERG ไม่เพียงแต่อยู่บนพื้นฐานของความพอใจ-ความก้าวหน้า แต่จะอยู่บนพื้นฐานหลักของความคับข้องใจ-การลดลดยอริบายถึงสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนองหรือคับข้องใจ และความต้องการนั้นจะมุ่งไปที่ความต้องการในระดับต่ำกว่า เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการทางด้านสังคม และความต้องการความคิดสร้างสรรค์ แอลเดอร์เฟอร์ศึกษาพบว่า ลำดับความต้องการจะมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลมุ่งความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่าง ในขณะเดียวกันความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่บุคคลจะมุ่งความต้องการอย่างอื่น

ทฤษฎีต่าง ๆ มีการพัฒนาขึ้นและมีความเหมือนและแตกต่างกัน ซึ่งถ้านำทฤษฎีดังกล่าวมาเปรียบเทียบกัน (วันวิสาข์ แสงประชุม. 2547 : 17) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทฤษฎีเอิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีมาสโลว์ ทฤษฎีแอลเคอร์เฟอร์และทฤษฎีแมคคลีแลนด์

	ทฤษฎีสององค์ประกอบของเอิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของแอลเคอร์เฟอร์	ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสั่มฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์
ลำดับความต้องการ	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการการเจริญเติบโต	ความต้องการความสำเร็จ
		ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง		
	ปัจจัยค้ำจุน	ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์	ความต้องการอำนาจ
		ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่	ความต้องการความผูกพัน
		ความต้องการทางร่างกาย		

ข. ทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย และทฤษฎีความเสมอภาค ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นกระบวนการทางจิตวิทยา รวมทั้งการตัดสินใจและเลือกงาน ได้แก่

1) ทฤษฎีความคาดหวัง (the expectancy theory) ของวรูม (สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549 : 40 อ้างอิงจาก Vroom, 1964) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ความความหวังรางวัลที่คาดหวังจะได้รับในค่านางาน บุคคลเลือกการทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายได้รายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม มีข้อตกลง 2 ประการ คือ

1.1 คนแต่ละคนตัดสินใจกำหนดพฤติกรรมของตนเองในองค์กร ใช้ศักยภาพในการคิดให้เหตุผลและคาดการณ์เหตุการณ์ ผลที่จะได้รับจากการตัดสินใจ คนจะประเมินผลที่ได้รับการกระทำ จากนั้นจะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

1.2 ค่านิยมและเจตคติของคนแต่ละคน เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ทฤษฎีความคาดหวังสร้างขึ้นจากข้อตกลงเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. ความเป็นไปได้หรือความเข้มของความพยายามในการกระทำ หรือความเชื่อของบุคคลว่าหากทำกิจกรรมด้วยความพยายามในระดับที่กำหนด ผลงานที่ได้จะออกมาตามเป้าหมาย (expectancy)
2. ความเป็นไปได้ที่แรงจูงใจหรือรางวัลที่จะได้รับ อันเป็นผลมาจากความพยายามในการทำงาน (instrumentality) ค่า instrumentality จะสูง เมื่อบุคคลเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัลที่ได้จะได้รับ
3. คุณค่าของรางวัลที่จะได้รับซึ่งอาจเป็นทั้งทางบวกและทางลบ มีค่าทางเศรษฐกิจหรือเป็นความชื่นชอบ ซึ่งเป็นความคาดหวังของบุคคลในการปฏิบัติงานขององค์กร (valence)

2) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (goal-setting theory) ของลอค (Locke) (สาธิต รื่นเรงใจ. 2549 : 41) อธิบายว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงลงไป (specific goal) และมีความยากลำบากหรือมีความท้าทายที่จะทำได้ (difficult or challenging goal) จะกระตุ้นให้เกิดความพยายามและความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้นและจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบที่จะทำให้ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายประสบความสำเร็จ คือ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- 2.1 เป้าหมายเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ (goal commitment) เป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง (self-set-goal) หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด
- 2.2 ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (adequate self-efficacy)
- 2.3 วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน (national culture) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเหมาะที่จะใช้กับปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดและการทำงานที่มีความเป็นอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต่างรับฟังความคิดเห็นและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ

3) ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ของเจ สตาเซย์ อัดัมส์ (J. Stacey Adams) (สาธิต รื่นเรงใจ. 2549 : 41-42) อธิบายว่า โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงาน (outcomes) กับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน (inputs) และจะเปรียบเทียบอัตราส่วน inputs-outcomes ของตนกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น นอกจากนี้ อัดัมส์ กล่าวว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความยุติธรรม ดังภาพที่ 5



การเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น

สิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน : ผลที่ได้จากการทำงานของเรา > สิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน : ผลที่ได้จากการทำงานของคนอื่น

สิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน : ผลที่ได้จากการทำงานของเรา < สิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน : ผลที่ได้จากการทำงานของคนอื่น

สิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน : ผลที่ได้จากการทำงานของเรา = สิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน : ผลที่ได้จากการทำงานของคนอื่น

ภาพที่ 5 ทฤษฎีความเสมอภาค

1.2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นความสามารถที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งมีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอักษราภักดิ์ หลัทธิทอง (2548 : 131) ศึกษาการรับรู้แนวทางพัฒนาศักยภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้นำการเรียนรู้และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า อาจารย์มีการรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้นำการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำ และเป็นผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

แนวความคิดริเริ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโดยเบิร์น (ทิพวรรณ โอษคลัง. 2549 : 12-13 อ้างอิงจาก Burn. 1978) จากการวิจัยเชิงพรรณนาในผู้นำทางการเมือง ซึ่งเบิร์นได้วินิจฉัย 2 ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งเบิร์นได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะค้นหาเพื่อยกระดับความสำคัญของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง เช่น ค่านิยมด้านจริยธรรม ตัวอย่างเช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบสุข และมนุษยชาติ แนวคิดที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามเป็นเป้าหมายร่วมกัน (collective purpose) การวัดความสำเร็จของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสังคมตามต้องการ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการและแรงจูงใจทั้งของผู้นำและผู้ตาม และการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีผลในทางบวก คือ ความผาสุก (well being) ของทั้งผู้นำและผู้ตามและสอดคล้องกับค่านิยมของทั้งสองฝ่าย

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ภาวะผู้นำซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทรัพยากรบางอย่างที่มีค่าแก่ผู้ตาม เช่น การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเงินเดือนของพนักงาน การจ่ายเงินเพื่อให้ออกเสียงลงคะแนนสำหรับการเลือกตั้งของผู้แทน ซึ่งเป้าหมายการเป็นผู้นำและผู้ตามไม่เป็นเป้าหมายร่วมกัน และไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ เบิร์นได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบในการจัดการวันต่อวัน (day-to-day) และเป็นรูปแบบของการจัดการแบบเก่า เป็นผู้นำซึ่งปฏิบัติงานโดยขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดการกำหนดค่านิยม และขาดการกำหนดเป้าหมายในระยะยาว

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของเบิร์น จะเห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยลักษณะผู้นำการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามจะตั้งอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ส่วนลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามนั้น ผู้นำจะมุ่งไปสู่การยกระดับของแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน ซึ่งนำไปสู่ภาวะผู้นำจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ของเบส (Bass)

ต่อมาเบส (ทิพวรรณ โอษคลัง. 2549 : 13-14 อ้างอิงจาก Bass. 1975) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพโดยองค์กร และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (transactional) เบส (Bass) นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยน

สภาพผู้ตามโดยทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้นหรือ โดยยกระดับความต้องการของผู้ตามหรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็น กระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลูกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ แบบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากการมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี เป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด แบบสให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบริน โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และแบบสยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน แบบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสในปี ค.ศ. 1985 แบบสได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transaction leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแบบสวินิจฉัยว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบสามารถสรุปได้ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	- มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิด เป็นแบบค่อยพัฒนาอยู่ ภายใต้โครงการที่เป็นการ ตอบสนอง (Reactive)	- มุ่งความสัมพันธ์ความคิดเห็นเป็นแบบ เปลี่ยนแปลงสิ้นเชิงเกิดขึ้นจาก วิกฤตการณ์เป็นลักษณะการริเริ่ม (proactive)
แรงจูงใจ	- รางวัล (ภายนอก)	- การเห็นคุณค่า (ภายใน)
อำนาจ	- ประเพณีปฏิบัติ	- ความมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	- ผลที่ได้	- วิสัยทัศน์
ผู้นำ	- เน้นในกิจกรรม ชีบทบาทชัดเจน ตระหนักในความต้องการจัดการ แบบวางแผน	- เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอนและครูมีการ กระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล ให้อำนาจ ตัดสินใจเป็นผู้นำที่ดี ไม่เป็นทางการ เข้าถึงได้ง่าย เป็นตัวอย่างของคุณธรรม
ผู้ได้บังคับบัญชา	- แสวงหาความมั่นคง ความ ต้องการได้รับการตอบสนอง แยก องค์กรออกจากปัจเจกบุคคล	- ละเว้นประโยชน์ส่วนตน เพื่อองค์กร ทำมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้	- การทำงานตามที่คาดหวัง	- ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา : (Mosley, Pictri and Megginson. 1996) (ทิพย์วรรณ โยษคลัง. 2549 : 16)

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1 เจตคติที่มีต่องาน

เจตคติที่มีต่องาน เป็นความรู้สึกศรัทธาของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม สร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าต่อครู อันส่งผลให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในทางที่ดีหรือไม่ดี จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเจตคติที่มีต่องานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

อนเนก สงสุวรรณ (2533 : 45-46) ศึกษาเจตคติที่มีต่องานตามแนวคิดของวรูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ คูกและวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ในองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อเจตคติที่มีต่องาน 4 ด้านคือ

1. ธรรมชาติของงาน หมายถึง ลักษณะการใช้ความรู้ ความอดทน ความน่าสนใจ ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุขในงานที่ปฏิบัติ
2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในสังคมที่มีต่องานนั้นๆ ในเรื่องของความมั่นคง การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสามารถและรายได้ของพนักงานนั้น
3. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เสรีภาพในการทงาน ความร่วมมือในหมู่คณะและการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่ เช่น ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความรักและผูกพันกับสถาบัน

ห้วน แดงทิพย์ (2537 : 79) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับลำพูน เอกฐิน (2542 : 74) พบว่าความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : บทคัดย่อ) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สุณี เวชพราหมณ์ (2546 : 76) พบว่า เจตคติที่มีต่องานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้เจตคติที่มีต่องานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

2.2 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ เป็นความรู้สึกของครูต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ว่าชอบหรือไม่ชอบต่องานที่ปฏิบัติในลักษณะเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ความสำคัญของงาน ความยากง่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่ จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ศูนย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 76) พบว่า ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับนารี หมุ่มมาก (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับสาธิต รื่นเรใจ (2549 : 178) พบว่า ครูที่มีการรับรู้ในบทบาทสูง คือ ครูที่มีความชัดเจนในบทบาทสูง มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีการรับรู้ในบทบาทต่ำ สอดคล้องกับธีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 147) ศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกองค์กรได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจน และมีความหมายต่อองค์กร จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับอวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : 81) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า ความมีอิสระของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ วิทยากรที่ปฏิบัติงานที่มีความอิสระมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรซึ่งปฏิบัติงานซึ่งมีความอิสระน้อย และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ วิทยากรที่ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรซึ่งปฏิบัติงานที่มีความท้าทายน้อย เช่นเดียวกับสุวลักษณ์ ศรีพรชัยศักดิ์ (2542 : 31 อ้างอิงจาก Mottaz, 1988 : 86) ได้ยืนยันสนับสนุนว่า ความท้าทายของงานเป็นปัจจัยรางวัลภายใน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความอิสระของงาน กล่าวคือ คนที่รับรู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่รับรู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายน้อย จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

2.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ

ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นผลมาจากการทำงานของตนเอง ในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้ครูมีความสุขสบาย มีความพึงพอใจ จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 82) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวพระเกียรติ พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับอวยพร ประพาศธรรม (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับสุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 76) พบว่า ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับบุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

3. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยการบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

3.1 การบริหารงานขององค์กร

การบริหารงานขององค์กร เป็นความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการ การบริหาร และการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติ จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการบริหารงานขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

เกสรฯ สุขสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของคณบดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับปรานอม กิตติคุณธรรม (2538 : 78) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย พบว่า การพิจารณาความดีความชอบ ผลจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ลูกจ้างที่รู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรมจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในทางกลับกัน ลูกจ้างที่รู้สึกว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่ยุติธรรม ใช้ระบบถือพรรคถือพวก จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ นอกจากนี้ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) และนางเยาว์ แก้วมรกต

(2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 76) พบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้การบริหารงานขององค์กร เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

3.2 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน

สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เป็นความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และความพร้อม ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เช่น อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ คอมพิวเตอร์ หนังสือในห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 76) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับเมาเซอร์ (สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546 : 42 อ้างอิงจาก Mouser, 1994 : 1395) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางกายภาพในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับเจอร์ นาคู (2544 : 39) พบว่า สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป ไม่เครียด ทำให้ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ และสิวพร เล็งไพบูรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพนักงานสำรองที่นั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

4.1 เจตคติที่มีต่อองค์กร

เจตคติที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ เป็นความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกไว้วางใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร การศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเจตคติที่มีต่อองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ดวงพร พรวิทยา (2540 : 93) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เจตคติของผู้ร่วมงานต่อวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญกระเลิม มนุทางสถิติ ($p < .01$) สอดคล้องกับกระเลิม มงคุณ (2546 : 60) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทั้งด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เช่นเดียวกับสาธิต รื่นเรงใจ (2549 : 178) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ มีความสนใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้เจตคติที่มีต่อองค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

4.2 สัมพันธภาพภายในองค์กร

สัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นความคิดเห็นของครูที่มีต่อบุคคลในที่ทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการปฏิบัติที่มีต่อกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี การยอมรับฟังความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรีต่อกัน การศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสัมพันธภาพภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ลำพูน เอกฐิน (2542 : 74) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สาธิต รื่นเรงใจ (2549 : 178) พบว่า ครูที่มีความเชื่อดีระหว่างบุคคลสูง

คือ ครูที่มีความศรัทธา มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีความเชื่อถือระหว่างบุคคลต่ำ สอดคล้องกับกรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการ ตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 128) ที่พบว่า สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ อรฉัตร สรณานนทวธ (2545 : 25-26 อ้างอิงจาก Mottaz. 1988 : 65) พบว่า การสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สัมพันธภาพภายในองค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ 3) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาของประเทศไทยเป็นภาระหน้าที่ของรัฐต่อสังคม เพื่อผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ สนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศทุกระดับซึ่งในปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้มีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

1. ประวัติความเป็นมาของการศึกษาเอกชน

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การศึกษาของไทย เชื่อว่าการจัดการศึกษาเอกชนมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา คือราว พ.ศ. 2199-2231 ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัสแกรนด์ และโรงเรียนสามเณร ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีโรงเรียนราษฎร์เพิ่มขึ้น 3 แห่ง คือ โรงเรียนคริสเตียน ไสยกุล ปัจจุบันคือ โรงเรียนเทพศิรินทร์วิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2395 สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ก่อตั้งปี พ.ศ.

2417 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง และโรงเรียนไทย-ฝรั่ง ปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2428 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 43)

สมคิด ภู่อุด (2545 : 27-28 อ้างอิงจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540) กล่าวว่า การศึกษาเอกชนสามารถแบ่งตามพัฒนาการของการศึกษาได้ 5 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ความเป็นอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2395-2461) นับตั้งแต่ก่อตั้ง โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย จนถึงการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 1 ในช่วงนี้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่มีการควบคุม การที่รัฐไม่ได้ดำเนินการ ควบคุมโรงเรียนเอกชน ก็เนื่องจากเหตุผลทางการเมืองระหว่างประเทศที่ประเทศตะวันตกกำลัง ขยายอำนาจทางการเมืองหรือยุคลจักรวรรดินิยมนั่นเอง สิ่งที่รัฐดำเนินการในช่วงนี้คือการตั้ง โรงเรียนของรัฐและการสนับสนุนโรงเรียนเอกชนของไทย

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2461-2480) ในระยะนี้รัฐบาลได้ออก พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479 สาเหตุสำคัญเพื่อ ควบคุมกิจการของโรงเรียนเอกชน เพราะการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นคงของชาติ โดยสาระ ของพระราชบัญญัติเพื่อความมั่นคงของชาติเป็นหลัก เช่น ครูใหญ่ต้องมีคุณวุฒิทางครู ครูที่สอน ต้องมีความรู้ภาษาไทยต้องสอนภาษาไทยและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีจงรักภักดีต่อชาติ

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2480-2503) รัฐเริ่มให้การอุดหนุนการ รับรองวิทยฐานะ และมีนโยบายเด่นชัดให้เอกชนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติเพิ่ม มากขึ้น ในระยะนี้โรงเรียนเอกชนขยายตัวอย่างมาก

ระยะที่ 4 การหยุดชะงัก และการขยายตัวของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2507-2518) รัฐได้มี นโยบายขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐขยายตัวอย่างมาก อันมีผลกระทบ ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน แต่ด้วยรัฐบาลไม่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้เพราะ ปัญหาด้านงบประมาณ และการขาดแคลนครู ตลอดจนอาคาร สถานที่ รัฐมีนโยบายให้เอกชนเข้า มาร่วมดำเนินการมากขึ้น ทำให้โรงเรียนเอกชนขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พ.ศ. 2518

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ (พ.ศ. 2518-ปัจจุบัน) การประกาศใช้พระราชบัญญัติ โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 และ พ.ศ. 2525 ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอย่างมาก เพราะมีการควบคุมมาตรฐานเข้มงวดมาก มีการควบคุมการเก็บค่าเล่าเรียน และต่อมาได้มีการผ่อน ปรนตามนโยบายค่าเล่าเรียนลอยตัว อีกทั้งรัฐบาลได้ดำเนินการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 9 ปี และในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2535 ได้กำหนดคเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐบาล จำเป็นต้องเร่งการขยายการจัดการศึกษาภาคีรัฐออกไป เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางและความจำเป็น ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โรงเรียนเอกชนจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ใน พ.ศ. 2538 มีสิ่งใหม่เกิดขึ้น คือ การที่รัฐบาลสนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษา โดยดำเนินการให้มีเงินกองทุนอุดหนุนโรงเรียนเอกชน นโยบายการให้โรงเรียนเอกชนเก็บค่าเล่าเรียนได้ตามความเหมาะสม การจัดให้มีเงินอัมเรียน นโยบายอุปถัมภ์ทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน

2. สภาพการจัดการศึกษาของเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 นั้น โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยครอบคลุมการศึกษา 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ (สุวรรณี ธรรมอุปถัมภ์. 2548 : 13)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 43 กำหนดให้โรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม และการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ มาตรา 44 กำหนดให้มีคณะกรรมการการบริหาร เนื่องจากโรงเรียนเอกชนต้องเป็นนิติบุคคลตามบทบัญญัติ ในมาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับทุกประเภท รัฐต้องให้การอุดหนุนแก่สถานศึกษาเอกชนทั้งเงินอุดหนุน สิทธิประโยชน์ และด้านวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 21-22) การปฏิรูประบบราชการของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตามบทบัญญัติดังกล่าว พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้โอนไปสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามความในมาตรา 59 และมาตรา 60 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ก็ไม่ได้ให้ยกเลิกตามมาตรา 3 ของพระราชบัญญัตินี้สามารถใช้บังคับต่อไปตามบทบัญญัติในมาตรา 73 ดังนั้น สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเอกชนจึงอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนภูมิภาค มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุญาตตามความในมาตรา 4 วรรคเก้า แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 แต่ขณะเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ กำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความในมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไม่ใช่หน่วยงานต้นสังกัด และโรงเรียนเอกชนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ต่อไป จนกว่าจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

แต่อย่างไรก็ตาม บริบทของโรงเรียนเอกชนก็มีความเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เช่นต้องจัดทำธรรมนูญโรงเรียนหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3 ปี จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรับการประเมินคุณภาพภายนอก ทุกสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี วัฒนธรรมบริหารจึงเปลี่ยนแปลงไป ต้องรับเงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต้องจัดการเรียนการสอนตามแนวทางในบทบัญญัติมาตรา 22, 23, 24 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครูของโรงเรียนเอกชนต้องพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์การออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 8-25)

ดังนั้นเมื่อสภาพความคาดหวังทางคุณภาพการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (มาตรา 24) พร้อมทั้งต้องประเมินนักเรียนทุกๆ ด้าน ทั้งด้านพฤติกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการจัดการเรียนการสอน (มาตรา 26) โรงเรียนเอกชนจึงต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกัน อาจกระทบต่อเจตคติของผู้ปกครองนักเรียนในระดับหนึ่ง ที่มุ่งหวังให้บุตรหลานได้รับความรู้ทางวิชาการให้มากกว่าปกติ เพื่อวางแผนการศึกษาต่ออย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต้องสูงกว่าสถานศึกษาของรัฐ และต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีกว่ามีคุณภาพมากกว่าสถานศึกษาของรัฐ เนื่องจากเป็นทางเลือกที่ผู้ปกครองต้องชำระค่าธรรมเนียมการเรียน และค่าธรรมเนียมอื่นเพิ่มเติม และการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนนั้นต้องทำตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อผลประโยชน์ทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติและผลประโยชน์ของการศึกษาไทยให้พัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง ได้จัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอยู่ 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอควนขนุน และอำเภอป่าพะยอม เขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอบางแก้ว อำเภอตะโหมด อำเภอป่าบอน และอำเภอปากพะยูน ปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพัทลุง ปีการศึกษา 2552 จำนวน 35 โรงเรียน ครู 556 คน และนักเรียน 10,151 คน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนโรงเรียน ครู และนักเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2552

ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน
ขนาดใหญ่	1. วีรนาถศึกษา มูลนิธิ	48	978
	2. เรวดีพัทลุง	40	983
	3. ศาสนูปถัมภ์ปากพะยูนมูลนิธิ	44	727
	4. อิสลามศาสตร์มูลนิธิ	45	734
ขนาดกลาง	5. อนุบาลเรวดี	18	211
	6. อนุบาลบ้านเด็ก	14	286
	7. อนุบาลเรวดีควนขนุน	6	159
	8. อนุบาลเสริมปัญญา	24	394
	9. อนุบาลธิดาเมตตาธรรม	16	362
	10. มัธยมพัทลุงวิทยา	11	244
	11. อารียาศึกษา	13	162
	12. อนุบาลเรวดีศึกษา	15	211
	13. พณิชยการพัทลุง	10	133
	14. ศึกษาธรรมอิสลามมูลนิธิ	13	277
	15. สันติธรรมวิทยามูลนิธิ	15	274
	16. บ้านนาบอน(อิสลามศึกษา)	15	440
	17. บำรุงอิสลามมูลนิธิ	16	291
	18. อิสลามศาสตร์ศึกษามูลนิธิ	10	288
	19. ศาสนวิทยามูลนิธิ	11	181
	20. มุสลิมวิทยา(ประชาอุปถัมภ์)มูลนิธิ	21	416
	21. อนุบาลระวีวิทย์	8	140
	22. อนุบาลสุกคณะ	13	234
	23. นูรุลอิสลามหนองธงมูลนิธิ	25	519
	24. รักดีนุสรณ์	7	175
	25. อะมาดิยะห์มูลนิธิ	21	359
	26. คารุสลามมูลนิธิ	9	159

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวน นักเรียน
	27. บางแก้วอิสลามศึกษา(หนองบ่อ)	10	167
ขนาดเล็ก	28. อนุบาลช้างน้อย	6	109
	29. อนุบาลสุวรรณภักดี	3	104
	31. อิสลามียะห์สหวิทยามูลนิธิ	9	101
	32. ประทีปศาสนวิทยา	12	91
	33. อนุบาลสินธนา	4	38
	34. พัฒนวิทยามูลนิธิ	15	119
	35. ครุศาสตรสหวิทยามูลนิธิ	9	85
รวม		556	10,151

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และเขต 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยต่างประเทศ

เวลช์ และลาวาล (Welsch and Laval. 1981 : 1079 – 1089) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของลูกจ้างในโรงพยาบาล พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แวนเดนเบอร์ก และสคาร์เพลโล (Vandenberg and Scarpello. 1990 : 60-60) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 455 คน ของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง พบว่า การได้รับรางวัล และสิ่งตอบแทนตามที่คาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ฟอร์ทอฟ (สุนีย์ เวชพรหมณ์. 2546 : 51 อ้างอิงจาก Fjortoft. 1993 : 26) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และจำนวนการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยฮิลลินอยซ์ พบว่า ความพึงพอใจต่อ

เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า และการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน และหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาร์ยี่ และคนอื่นๆ (Aryee and others. 1994 : 1 – 16) ได้ศึกษาความผูกพันของผู้จัดการชาวสิงคโปร์จำนวน 369 คนที่มีต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจต่ออาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาทักษะต่างๆ ก็ยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

มาร์ชี และจอห์น (วันวิสาข์ แสงประชุม. 2547 : 35-36 อ้างอิงจาก Marshi and John. 2001) ทำการศึกษารูปแบบของผู้นำ แนวโน้มทางสังคมของโรงเรียน และความผูกพันในองค์กรของครู ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 227 คน จาก 20 โรงเรียนจากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของผู้นำ ลักษณะของโรงเรียนและความผูกพันในอาชีพของครูมีความสัมพันธ์ ครูที่ถูกสังเกตมีความคงทนในอาชีพสูงภายใต้ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันในอาชีพของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดกว้างของสังคมในโรงเรียน นอกจากนี้ศึกษาจากพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดกว้างทางสังคมของโรงเรียน และ 25% ของความแปรปรวนเกิดจากสถานภาพสมรสพฤติกรรมของผู้นำ และลักษณะแนวโน้มทางสังคมของโรงเรียน

ฮรีบีเนค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-573) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและบทบาทที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่าตัวแปรตัวเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

1. บุคคลที่มีอายุสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กรไว้มาก
2. เพศ จะมีผลปรากฏว่า เพศหญิงมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าชาย และคนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่หย่าร้าง โดยเฉพาะเพศหญิง จะเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดการสูญเสียเกินกว่าจะยอมรับได้ ถึงแม้จะมีสิ่งจูงใจก็ตาม

3. การศึกษา พบว่าคนที่ตั้งใจจะไม่ศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ บุคคลที่ไม่สนใจศึกษาต่อจะแสดงออกถึงค่านิยมที่เน้นเฉพาะความสนใจในงานของคนเท่านั้น

2. งานวิจัยในประเทศ

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ และลักษณะความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 79) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จากงานวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .617

เบญจรัตน์ เชนวุฒินชัย (2541 : 107) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และตัวแปรพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความยุติธรรม อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุและอายุงาน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ อายุองค์กร และขนาดองค์กร นอกจากนี้ตัวแปรการปฏิบัติงาน ก็ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และยังได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน

ความหลากหลายของงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ และจากปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร พฤติกรรม การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$ และ $p < .01$) และปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุด คือ ตัวแปรด้านประสิทธิภาพในงาน และตัวแปรลักษณะงานเป็นอันดับที่สอง ส่วนตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่สามารถนำมาพยากรณ์ได้

ลำพูน เอกฐิน (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพฯ ผลงานวิจัยพบว่า 1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายของการยอมรับองค์กรเป้าหมายมากกว่าครูที่เป็นโสด 3. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายของการยอมรับองค์กรเป้าหมายมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี 4. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท 5. ผู้ช่วยบริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าครูปฏิบัติการสอน ในขณะที่เดียวกันผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าหมวดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน 6. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนไม่เกิน 10 ปี 7. ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจ ในงานปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดและปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

เกศรี ศิริเสถียร (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในเครือเกษร จำนวน 202 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน

และประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ 0.739 ($R=0.739$) โดยมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ คือ ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมการบริหารและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 54.60

ไครธร เศรษฐกร. (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 จำนวน 1,537 คน พบว่า ครูเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่ในระดับพอใจมาก ตามลำดับดังนี้ การนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

พรเทพ ล้อมพรม (2544 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคม-วิทยากับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ความรู้สึกรักองค์กรพึงพาได้ ความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายในงานของแพทย์ชนบท โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 ($R^2 = .666$) ส่วนตัวแปรอื่นๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และโอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมคิด ภู่อุด. (2545 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.22$) และพบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{x} = 3.29$) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{x} = 2.87$)

ภคณี คอกไม้งาม. (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยด้านโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันวิสาข์ แสงประชุม (2547 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ (motivating factors) และปัจจัยอนามัย (hygiene factors) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และโดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ (chi-Square) เท่ากับ 26.832 $p=0.528$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 28 ค่า GFI เท่ากับ 0.990 ค่า AGFI เท่ากับ 0.971 และค่า RMR เท่ากับ 0.080 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29.1

นารี หมุ่มมาก (2547 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะของความผูกพัน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้สึกต่อลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 3. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพศชาย

และเพศหญิงมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 4. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 5. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 6. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาจากราชการเดิมกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมวิชาการมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 7. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อการของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สาธิต รื่นเรืองใจ (2549 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.39 คัดชนี GFI เท่ากับ 0.93 คัดชนี AGFI เท่ากับ 0.90 ค่า standardized RMR เท่ากับ 0.05 ค่าคัดชนี CFI เท่ากับ 0.99 และ ค่า RMSEA = 0.03 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันต่อการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านจิตสังคมลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ได้ทราบว่า ความผูกพันต่อการ เป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลมีความรู้สึกลึกและแสดงพฤติกรรมต่อการที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายขององค์กร หุ่นเทเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร จงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ซึ่งมีรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 35 โรงเรียน รวมจำนวนครู 556 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 1 และเขต 2. 2552 : 4 , 21 – 24)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 18 โรงเรียน รวมจำนวนครู 226 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทั้งนี้ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน

ขั้นที่ 2 จำแนกโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน ซึ่งแบ่งโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2) พบว่า โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 24 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) มีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (sampling unit) คัดเลือกมาร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ผลปรากฏว่าได้โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 12 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 4 โรงเรียน รวมทั้งหมดจำนวน 18 โรงเรียน

ขั้นที่ 4 คำนวณหาขนาดจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนได้จำนวนครูของแต่ละโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	1. โรงเรียนอิสลามศาสตร์มูลนิธิ	45	30
	2. โรงเรียนศาสนูปถัมภ์ปากพะยูน มูลนิธิ	44	30
ขนาดกลาง	1. โรงเรียนอนุบาลเสริมปัญญา	24	16
	2. โรงเรียนอนุบาลธิดาเมตตาธรรม	16	11
	3. โรงเรียนพณิชยการพัทลุง	10	7
	4. โรงเรียนอนุบาลเรวดีศึกษา	15	10
	5. โรงเรียนมุสลิมวิทยา (ประชาอุปถัมภ์)	21	14
	6. โรงเรียนสันติธรรมวิทยา	15	10

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	7. โรงเรียนบำรุงอิสลาม	16	11
	8. โรงเรียนบ้านนาบอน (อิสลามศึกษา)	15	10
	9. โรงเรียนอนุบาลสุโขทัย	13	9
	10. โรงเรียนบางแก้วอิสลามศึกษา	10	7
	11. โรงเรียนนุรุตอิสลามหนองธง มูลนิธิ	25	17
	12. โรงเรียนอะมาดิยะห์มูลนิธิ	21	14
ขนาดเล็ก	1. โรงเรียนอิสลามียะฮ์สหวิทยา	9	6
	2. โรงเรียนพัฒนาวิทยามูลนิธิ	15	10
	3. โรงเรียนครุศาสตร์สหวิทยา มูลนิธิ	9	6
	4. โรงเรียนประทีปศาสนวิทยา	12	8
รวม		335	226

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(questionnaire)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ
ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

1.1 แรงจูงใจในการทำงาน

จำนวน 10 ข้อ

1.2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้

จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| 2.1 เจตคติที่มีต่องาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 2.2 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2.3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ | จำนวน 10 ข้อ |

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| 3.1 การบริหารงานขององค์กร | จำนวน 10 ข้อ |
| 3.2 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน | จำนวน 10 ข้อ |

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

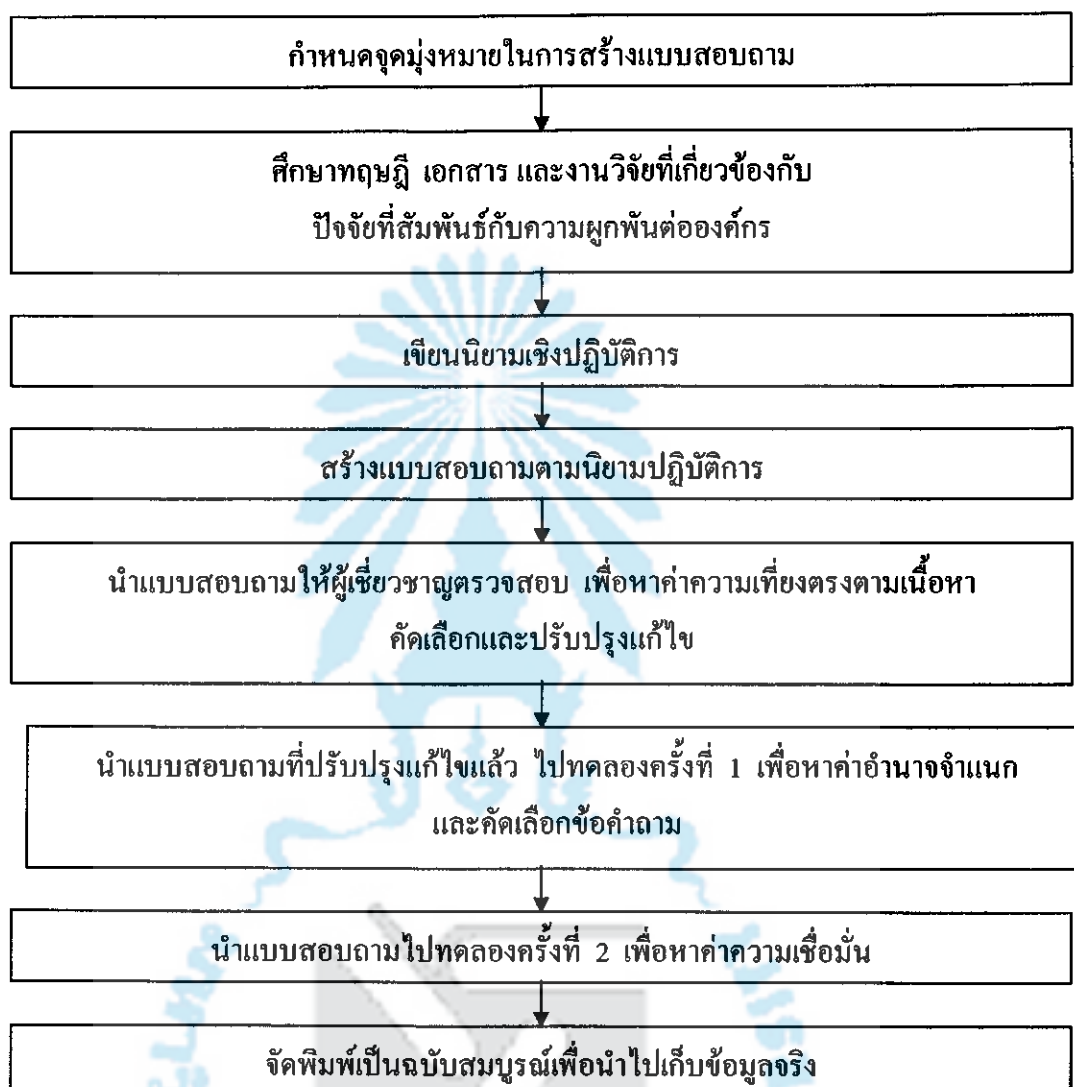
- | | |
|---------------------------|--------------|
| 4.1 เจตคติที่มีต่อองค์กร | จำนวน 10 ข้อ |
| 4.2 สัมพันธภาพภายในองค์กร | จำนวน 10 ข้อ |

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

จำนวน 20 ข้อ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม เพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีวิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

จากภาพที่ 7 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร

สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการศึกษาในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

4. สร้างแบบสอบถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยในแต่ละด้านที่ศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ จำนวน ข้อความปัจจัยละ 15 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 30 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมนิยามของตัวแปรและความเหมาะสมของภาษาในแต่ละข้อความ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายนามดังภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร และปรับปรุงแก้ไขข้อความที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 13 ข้อ

5.2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.40 – 1.00 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 12 ข้อ

5.3 เจตคติที่มีต่องาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 แล้วคัดเลือก ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 13 ข้อ

5.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 12 ข้อ

5.5 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.40 – 1.00 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 12 ข้อ

5.6 การบริหารงานขององค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 14 ข้อ

5.7 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 13 ข้อ

5.8 เจตคติที่มีต่อองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.40 – 1.00 แล้วคัดเลือก ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 11 ข้อ

5.9 สัมพันธภาพภายในองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 – 1.0 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 13 ข้อ

5.10 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.40 – 1.00 แล้วคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ได้จำนวน 25 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาในข้อ 5 ไปทดลองใช้ (try out) ครั้งที่ 1 กับครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2552 ของโรงเรียนวีรนาถศึกษามูลนิธิ จำนวน 20 คน โรงเรียนอนุบาลเรวดี จำนวน 10 คน โรงเรียนศึกษาธรรมอิสลามมูลนิธิ จำนวน 10 คน โรงเรียนอนุบาลช้างน้อย จำนวน 5 คน รวมทั้งหมดจำนวน 45 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (r_n) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงถือว่าข้อความนั้นมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกจำนวนข้อความปัจจัยละ 10 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ค)

7. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกในข้อ 6 ไปทดลองใช้ (try out) ครั้งที่ 2 กับครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2552 ของโรงเรียนเรวดีพัทลุง จำนวน 15 คน โรงเรียนภักดีนุสรณ์ จำนวน 10 คน โรงเรียนอารียาศึกษา จำนวน 5 คน โรงเรียนอนุบาลธนระวิทย์ จำนวน 5 คน รวมทั้งหมดจำนวน 35 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ

ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

- 7.1 แรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
- 7.2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
- 7.3 เจตคติที่มีต่องาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75
- 7.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74
- 7.5 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
- 7.6 การบริหารงานขององค์กร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90
- 7.7 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89
- 7.8 เจตคติที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82
- 7.9 สัมพันธภาพภายในองค์กร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
- 7.10 ความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
- 8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลวิจัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	แรงจูงใจในการทำงาน ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความสามารถของตนเอง					
00	ท่านตั้งใจทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะต้องทำหลังจากเวลาเลิกงานแล้ว					
0	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ท่านเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
00	ท่านมีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	เจตคติที่มีต่องาน การปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นงานที่น่าสนใจ					
00	ท่านรู้สึกหนักใจกับภาระงานภายในโรงเรียน					
0	ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน					
00	ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีความชัดเจนและยุติธรรม					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	การบริหารงานขององค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ					
00	กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีมากเกินไป					

	สถานที่และวัตถุประสงค์ในที่ทำงาน					
0	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความร่มรื่น เย็นสบาย					
00	การเดินทางไปสถานที่ทำงานของท่านไม่สะดวก					

ตอนที่ 4 ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	เจตคติที่มีต่อองค์กร					
	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้					
00	ท่านมองหาที่ทำงานใหม่อยู่เสมอ					
0	สัมพันธภาพภายในองค์กร					
	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
00	เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ท่านทำงานให้กับโรงเรียนนี้ด้วยความทุ่มเท เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน					
00	ท่านภูมิใจในความเป็นครู					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

1. ข้อความทางบวก มีการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน
2. ข้อความทางลบ มีการให้คะแนนดังนี้	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ณรงค์ ทีปประชัย, 2547 : 93)

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลว่า เห็นด้วยหรือมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลว่า เห็นด้วยหรือมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลว่า เห็นด้วยหรือมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลว่า ไม่เห็นด้วยหรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กร
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลว่า ไม่เห็นด้วยหรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยิ่ง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อติดต่อกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 1 และเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบแบบสอบถามด้วย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 – 12 เมษายน 2553 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 250 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 231 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.40
3. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) (ลิ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 248 - 249)
 - 1.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551: 71)
 - 1.3 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ลิ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 314)

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 142)

2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 143-176)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบที
X_1	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน
X_2	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้
X_3	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องาน
X_4	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ
X_5	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
X_6	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามการบริหารงานขององค์กร
X_7	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน
X_8	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อองค์กร
X_9	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามสัมพันธภาพภายในองค์กร
Y	แทน	คะแนนจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
Y'	แทน	คะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z'	แทน	คะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Z_2	แทน	คะแนนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้
Z_3	แทน	คะแนนมาตรฐานเจตคติที่มีต่องาน
Z_4	แทน	คะแนนมาตรฐานความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

Z_8	แทน	คะแนนมาตรฐานเจตคติที่มีต่อองค์กร
Z_9	แทน	คะแนนมาตรฐานสัมพันธภาพภายในองค์กร
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพของการพยากรณ์
R^2_{change}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและ

สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน จากครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง จำนวน 226 คน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.98	0.43	มาก
แรงจูงใจในการทำงาน	4.09	0.46	มาก
ภาวะผู้นำการเรียนรู้	3.86	0.48	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.63	0.42	มาก
เจตคติที่มีต่องาน	3.82	0.45	มาก
ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ	3.85	0.44	มาก
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	3.24	0.88	ปานกลาง
ด้านลักษณะองค์กร	3.48	0.51	ปานกลาง
การบริหารงานขององค์กร	3.56	0.50	มาก
สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	3.40	0.62	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.75	0.45	มาก
เจตคติที่มีต่อองค์กร	3.74	0.45	มาก
สัมพันธภาพภายในองค์กร	3.76	0.56	มาก
รวม	3.71	0.36	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ เจตคติที่มีต่องาน สัมพันธภาพภายในองค์กร เจตคติที่มีต่อองค์กร และการบริหารงานขององค์กร ส่วนสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และแต่ละองค์ประกอบ จากครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง จำนวน 226 คน

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความผูกพันต่อโรงเรียน	3.92	0.58	มาก
ความผูกพันต่ออาชีพ	4.12	0.64	มาก
ความผูกพันต่องานสอน	3.97	0.55	มาก
ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.57	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.99	0.49	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (X_1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) เจตคติที่มีต่องาน (X_3) ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (X_5) การบริหารงานขององค์กร (X_6) สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน (X_7) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55 .49 .43 .62 .24 .48 .30 .56 และ .59 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กันภายในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นแรงจูงใจในการทำงาน (X_1) กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (X_5) มีความสัมพันธ์กันภายในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติที่มีต่องาน (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์กันภายในกับความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (X_5) และสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน (X_7)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ประสิทธิภาพของการพยากรณ์ และค่าความเปลี่ยนแปลงของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ที่ดีทีละตัว ซึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ แรงจูงใจในการทำงาน (X_1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) เจตคติที่มีต่องาน (X_3) ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (X_5) การบริหารงานขององค์กร (X_6) สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน (X_7) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) กับตัวแปรเกณฑ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Y) ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยพิจารณาเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดก่อน และเพิ่มขึ้นอีกทีละตัว โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ตัวถัดไปที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนของตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดผ่านเกณฑ์ก็จะนำเข้ามาสมการในลำดับต่อไป และทำ

การตรวจสอบตัวแปรทั้งหมดที่อยู่ในสมการถึงลำดับการเข้าของสมการและตรวจสอบตัวแปรใหม่ ที่เข้ามาในสมการถดถอย หากตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรก็จะตัดออก จากสมการถดถอย และดำเนินการในลักษณะเดียวกันจนกระทั่งได้สมการที่เหมาะสมที่สุด ซึ่ง การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) และค่าความ เปลี่ยนแปลงของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทีละตัว (R^2_{change}) ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) และ ค่าความเปลี่ยนแปลงของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปร พยากรณ์ที่ดีทีละตัว (R^2_{change}) พร้อมทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2_{change}	F
X_4	.62	.38	.38	133.96**
$X_4 X_9$	.70	.49	.49	102.56**
$X_4 X_9 X_8$	.72	.52	.51	76.07**
$X_4 X_9 X_8 X_2$	.73	.54	.53	61.94**
$X_4 X_9 X_8 X_2 X_3$	.74	.55	.54	51.36**

จากตารางที่ 10 พิจารณาตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมาก ที่สุดเข้ามาก่อน คือ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .62 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 38 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์สหสัมพันธ์ภายในองค์กร (X_9) เข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น .70 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 49 และประสิทธิภาพในการพยากรณ์เปลี่ยนไปร้อยละ 11 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) เข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพิ่มขึ้นเป็น .72 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 52 และประสิทธิภาพในการพยากรณ์เปลี่ยนไปร้อยละ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ (X_2) เข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น .73 ซึ่งสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 54 และ ประสิทธิภาพในการพยากรณ์เปลี่ยนไปร้อยละ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์เจตคติที่มีต่องาน (X_3)

เข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น .74 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 55 และประสิทธิภาพในการพยากรณ์เปลี่ยนไปร้อยละ 1

ดังนั้นตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) และเจตคติที่มีต่องาน (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงได้

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) และเจตคติที่มีต่องาน (X_3) ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในรูปคะแนนดิบ (b) คะแนนมาตรฐาน (β) พร้อมค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (S.E._b) ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวพยากรณ์	b	β	S.E. _b	t
ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4)	.30	.27	.07	4.18**
สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9)	.22	.25	.05	4.07**
เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8)	.21	.20	.07	3.18**
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2)	.16	.15	.06	2.78**
เจตคติที่มีต่องาน (X_3)	.13	.12	.06	2.17*
a	=	.12		
R	=	.74		
R ²	=	.55		
S.E. _{est}	=	.33		
F	=	51.36**		

จากตารางที่ 11 ตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) และภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติที่มีต่องาน (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .74 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .33 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ร้อยละ 55 โดยตัวพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ สัมพันธภาพภายในองค์กร เจตคติที่มีต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และเจตคติที่มีต่องาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .30 .22 .21 .16 และ .13 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .27 .25 .20 .15 และ .12 ตามลำดับ

3.3 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร (Y) ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) และเจตคติที่มีต่องาน (X_3) สามารถนำค่าที่ได้มาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = .12 + .30 X_4 + .22 X_9 + .21 X_8 + .16 X_2 + .13 X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z' = .27 Z_4 + .25 Z_9 + .20 Z_8 + .15 Z_2 + .12 Z_3$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยแนวทางในการวิจัยประกอบด้วย บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บทย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
2. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานสามารถร่วมกันทำนายและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 35 โรงเรียน รวมจำนวนครู 556 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 1และเขต 2. 2552 : 4 , 21 – 24)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 18 โรงเรียน รวมจำนวนครู 226 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (r_{tt}) เท่ากับ 0.25 – 0.89 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นรายปัจจัยเท่ากับ 0.74 – 0.95

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแบบสอบถามด้วย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 – 12 เมษายน 2553 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 250 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 231 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.40 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) (ถวิล สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 248 - 249)
 - 1.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551: 71)
 - 1.3 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ถวิล สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 314)
 - 2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 142)

2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 143-176)

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่องานสอน ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อโรงเรียน
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เจตคติที่มีต่อองค์กร และสัมพันธภาพภายในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55 .49 .43 .62 .24 .48 .30 .56 และ .59 ตามลำดับ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร(Y) ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) และภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติที่มีต่องาน (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .74 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 55
4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง มีดังนี้
 - 4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = .12 + .30 X_4 + .22 X_9 + .21 X_8 + .16 X_2 + .13 X_3$$
 - 4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z' = .27 Z_4 + .25 Z_9 + .20 Z_8 + .15 Z_2 + .12 Z_3$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง มีความผูกพันต่ออาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันต่องานสอน ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าครูได้เลือกวิชาชีพด้วยใจรัก อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อสังคม การสอนเป็นงานที่มีความน่าสนใจ สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต มีรายได้และสวัสดิการที่แน่นอน เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ทำให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ บุคคลทั่วไปให้ความนับถือและยกย่องว่าครูเป็นผู้สอนให้เด็กเป็นคนดีให้มีความรู้ความสามารถ ครูมีระยะเวลาในการทำงานมานาน ทำให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคยรู้จักกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เพื่อนร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข จึงเกิดความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ตลอดจนปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548 : 67) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับลำพูน เอกฐิน (2542 : 77) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานขององค์กร การทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเททั้งชีวิตและจิตใจให้กับองค์กรที่ตนอยู่อย่างแท้จริง (สุวรรณี ธรรมอุปถัมภ์. 2548 : 31) จึงสามารถนำมาเป็นแนวทางพัฒนาหรือกำหนดนโยบายในการวางแผนการบริหารงานด้านบุคคล ซึ่งจะต้องเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า มี 9 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพภายในองค์กร แสดงว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานมาก มีภาวะผู้นำการเรียนรู้มาก มีเจตคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบมาก มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับมาก มีระบบการบริหารงานของ

องค์กรที่ดี มีสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานดี มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีสัมพันธภาพภายในองค์กรที่ดีก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับมาร์ชและมันนารี (สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546 : 77 อ้างอิงจาก Marsh and Mannari, 1977 : 57) พบว่า เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ลำพูน เอกฐิน (2542 : 77) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับสาธิต รื่นเรืองใจ (2549 : 178) พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความพึงพอใจต่องานทั่วไป มีความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอย่างเพียงพอ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับอาจารย์ นาคศุภรังสี (2540 : 81) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม พบว่า ความพอใจต่อนโยบายของโรงแรม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ อักษรากค์ หลัทอง (2548 : 116) ศึกษาการรับรู้แนวทางพัฒนาศักยภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้นำการเรียนรู้ และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า การรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้นำการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับศิรินีย์ ไวยานนท์ (2550 : 80) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ สัมพันธภาพภายในองค์กร เจตคติที่มีต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และเจตคติที่มีต่องาน อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ เป็นปัจจัยอันดับแรกที่สุดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบมาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เช่น การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล การให้คำปรึกษาช่วยเหลือเกี่ยวกับนักเรียน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การสอนเสริม และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว ครูจึงมีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขที่ได้

ทำงานอยู่ในองค์กร มีความพอใจกับความหลากหลายของงานที่ทำ ซึ่งมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการตามกำหนดเวลา และเพื่อให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

3.2 สัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีสัมพันธภาพภายในองค์กรที่ดี ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน ได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน ซึ่งครูต้องปฏิบัติหน้าที่สอน ต้องรับผิดชอบดูแลนักเรียนร่วมกัน เนื่องจากมีจำนวนครูพอที และยังคงปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นการปฏิบัติงานต้องอาศัยการประสานงานความร่วมมือกันทั้งภายใน โรงเรียนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และการสร้างสัมพันธภาพโดยการอบรมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงานร่วมกันของครูในโรงเรียนก็มีส่วนทำให้ครูมีโอกาสรู้จัก สนับสนุนกันมากขึ้น มีความจริงใจต่อกัน มีความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร ดังนั้นสัมพันธภาพภายในองค์กร จึงเป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง รองจากความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3.3 เจตคติที่มีต่อองค์กร เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเจตคติที่มีต่อองค์กรที่ดี ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ทำให้ครูอยากทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้จะมีงานใหม่ที่น่าสนใจกว่า เนื่องจากครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและชื่อเสียงขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป และชื่นชมองค์กรของตนเองให้ผู้อื่นฟังเสมอ เจตคติที่มีต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง รองจากความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสัมพันธภาพภายในองค์กร

3.4 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้มาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง มีคุณลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียน กระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ

วิชาชีพอยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ แล้วนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งคนที่จะมาเป็นครูจะต้องมีคุณลักษณะ คือ ต้องมีความรู้และสติปัญญา และมีลักษณะและจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่งอักษราภักดิ์ หลัทธิทอง (2548 : 132 อ้างอิงจาก วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา : 2543) ได้กำหนดหลักสิบประการของความเป็นครูที่ดี คือ มุ่งมั่นวิชาการ รักงานสอน อาทศิษฐ์ กิตติ มีคุณธรรม ชี้นำสังคม อบรมจิตใจ ใฝ่ความก้าวหน้า วาจางาม และรักความเป็นไทย ซึ่งคนที่จะก้าวเข้าสู่อาชีพครูส่วนใหญ่จึงมีการรับรู้บทบาทของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในฐานะผู้นำการเรียนรู้ ต้องแสดงบทบาทที่ดีในการเป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเอง แสดงบทบาทร่วมเรียนรู้กับทุกคนในองค์กร เพื่อร่วมกันพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ทำให้ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องมีการก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางานสอน และนำมาเป็นข้อมูลเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วย ภาวะผู้นำการเรียนรู้ จึงเป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง รองจากความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ สัมพันธภาพภายในองค์กร และเจตคติที่มีต่อองค์กร

3.5 เจตคติที่มีต่องาน เป็นปัจจัยอันดับที่ห้าซึ่งเป็นปัจจัยอันดับสุดท้ายที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเจตคติที่ดีต่องาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะเป็นงานที่เกียรติ ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความน่าสนใจ ลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะครูระดับประถมศึกษาจะต้องตื่นตัวให้ทันยุคของการเปลี่ยนแปลง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับใหม่หากครูทำหน้าที่สอนตามตำราโดยไม่พัฒนาไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลก ก็จะมีชีวิตที่ว่างงานครูเป็นงานที่น่าเบื่อและไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตรงข้ามกับผู้ที่ยึดอาชีพครูด้วยใจรักและมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ให้ เป็นผู้พัฒนาอย่างแท้จริง ก็จะเป็นผู้ที่กระตือรือร้นและก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง นั่นคือ ครูต้องมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลออกไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่ครูจะพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถที่จะถ่ายทอดให้กับนักเรียนเท่านั้น ครูจะต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอนด้วย และที่สำคัญจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ทูมเทให้กับการปลูกฝังความรู้คุณธรรม (สมคิด ภู่อุด. 2545 : 102-103) นอกจากนี้เป็นงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอกอื่นๆ อันจะส่งผลให้ครูมีความมั่นใจ และ

อยากจะทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นเจตคติที่มีต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยอันดับอันดับสุดท้ายที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร (Y) ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยมีตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรพยากรณ์ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ (X_4) สัมพันธภาพภายในองค์กร (X_9) เจตคติที่มีต่อองค์กร (X_8) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (X_2) และเจตคติที่มีต่องาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .74 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 55 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .12 + .30 X_4 + .22 X_9 + .21 X_8 + .16 X_2 + .13 X_3$$

$$Z' = .27 Z_4 + .25 Z_9 + .20 Z_8 + .15 Z_2 + .12 Z_3$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงที่มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ สัมพันธภาพภายในองค์กรระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีสัมพันธภาพที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และเจตคติที่ดีต่องาน จะทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในองค์กรได้นาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับวันวิสาข์ แสงประทุม (2547 : 76-77) พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อใดที่บุคคลมีความพึงพอใจหรือชอบในงานที่ทำ บุคคลจะมีความผูกพันต่องาน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยหลักที่ชี้นำที่ดีเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าเมื่อใดบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลในองค์กรก็คิดที่จะมองหางานใหม่ หรือคิดเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเอง และสอดคล้องกับสาธิต รื่นเรืองใจ (2549 : 177-178) พบว่า ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน และตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย โดยมีความสนใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานสูง บรรยากาศในโรงเรียนที่ดี มีความเชื่อถือระหว่างบุคคลสูง คือ มีความศรัทธา มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง คือ ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ สัมพันธภาพภายในองค์กร เจตคติที่มีต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และเจตคติที่มีต่องาน ดังนั้น โรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร หรือเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน

2. จากการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาจ่ายเงินเดือนของครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษา เพื่อครูจะได้มีรายได้มากขึ้น หรือจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู เช่น สวัสดิการเงินกองทุนสงเคราะห์ ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ซึ่งจะทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้มีการศึกษาค้นคว้าในลักษณะเดียวกันนี้จากกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ได้แก่ ครูโรงเรียนรัฐบาล หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับการวิจัยในครั้งนี้ ว่ามีระดับความผูกพันแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดที่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้ โดยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน การบังคับบัญชาจากผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อให้ประสิทธิภาพการพยากรณ์เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มพูนความรู้ ทฤษฎีในเรื่องผลการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการบริหารบุคลากรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์และการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร



บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กระเลิม มงคุด. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกศรี ศรีเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกศรา สุขสว่าง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1,สำนักงาน. (2552). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาสถานศึกษาเอกชน ประจำปี 2552.
- เขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2,สำนักงาน. (2552). รายงานประจำปี สพท.พัทลุง เขต 2 ประจำปี 2552. พัทลุง : ฉลาดการพิมพ์.
- _____. (2552). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2552.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2543). 1 ปีการปฏิรูปการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. (2552). แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จเร นาคู. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2544). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. ม.ป.ท.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชนิดา เจริญเนื่อง. (2547). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบัน
วิชาการ ทศท. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัด
วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง
สาธารณสุข. วิชานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา
- ไตรธร เศรษฐกร. (2543). ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาเขตการศึกษาที่ 6 วิชานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- ทิพย์วรรณ โอษคลัง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1. วิชานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. (2432). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า
แผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิชานิพนธ์ ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิชานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นารี หมุ่มมาก. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.
วิชานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น
- บุษยาณี จันทร์เจริญ. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี
ข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจรัตน์ เชนนุวัฒน์ชัย. (2541). ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ
และการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรานอม กิตติคุชฌิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี
อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์
สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการสังกัดกรมอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรเทพ ล้อมพรม. (2544) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อ
องค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับ
มัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทราภรณ์ พัตรสงวน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. งานนิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : สกศ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ลำพูน เอกฐิน. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันวิสาข์ แสงประทุม. (2547). การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรินทร์ ไวยานนท์. (2550). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอไออีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิวพร เล็งไฟเต็ง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การพนักงานสำรองที่นั่งบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สมคิด ภู่อุด. (2545). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินดา สุนนท์. (2547). การศึกษาปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณี ธรรมอุปถัมภ์. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวลักษณ์ ศรีพรชัยภักดี. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย : กรณีศึกษาบริษัทร่วมพัฒนา จำกัด (ห้างแว่นท็อปเจริญ). ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หวัน แดงทิพย์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). “ความผูกพันต่อองค์กร(Organization Commitment),” จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34), 34-41.
- อรจักร สรญาณธนาวุธ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรทัย ตั้งทองเพชร. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท GMM GRAMMY จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อักษราภักดิ์ หลีกทอง. (2548). การรับรู้แนวทางพัฒนาศักยภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้นำการเรียนรู้ และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม.
 วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุก สงสุวรรณ. (2533). ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Aryee Samuel and others. (1994, February). "An Investigation of the Predictors and Outcomes
 of Career Commitment in Three Career Stage," Journal of Vocational Behavior.
 44(1), 1-16.
- Buchanan II, Bruce. (1974). "Building organization commitment : The socialization of Managers
 in work organization," Administrative Science Quarterly. 19(4), 533-543.
- Hrebiniak, Lawrence G. and Joseph A Alutto. (1972, December). "Personal and Role Related
 Factors in The Development of Organizational Commitment," Administrative Science
Quarterly. 17(4), 555-573.
- Joe, Kally and Price, J. Bruce. (1911). Oranizational Behavior. 2nd ed. Ontario : Rrintice-Hall.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research
 Activities," Educational and Phychological Measurrement. 30(3), 607-610.
- Meyer, J. P. & Allen N.J. (1997). Commitment in the workplace : Theory, research and
application. California : Stage Publications, Inc.
- Mowday, Richard M., Lyman W. Porter and Richard M. Streers. (1982). Employee Organization
Linkage : The Psychology of Commitment, absenteeism and Turnover. New York :
 Academic Press.
- Newstrom, John W. and Keith Davis. (1993). Organizational Behavior : Human At Work. 9th ed.
 New York : Mc Graw-Hill.
- Sheldon, Mary E. (1971, June). "Investment and Involvement as Mechanism Producing
 Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly. 16, 143-150.
- Steers, Richard M. (1976, March). "Antecedents and outcome of organizational commitment,"
Admiinistration Science Quarterly. 22(1), 46-75.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. (1983). Motivation and Work Behavior. (3rd ed) New
 York : Mc Graw-Hill Book Company.

- Vandenberg, Robert J. and V. Scarpello. (1990). "The Matching Model : An Examination of Process Underlying Realistic Job Preview," Journal of Applied Psychology. 70, 60-67.
- Welsch, Herold P. and Helen Lavan. (1981). "Inter-Relationship Between Organizational Commitment and Job characteristic, Job Satisfaction. Professional Behavior and Organizational Climate," Human Relation. 54(12), 1079-1089.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายสามารถ หอยสกุล
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน เขต 2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2
2. อาจารย์ธีรรัตน์ ศรีเมฆรัตน์
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ สาขาวิชาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์พรรณเพ็ญ โสมณะ
ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลพัทลุง อ.เมือง จ.พัทลุง
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. อาจารย์พิชามญช์ แก้วหัวไทร
ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลพัทลุง อ.เมือง จ.พัทลุง
การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
5. อาจารย์วรangkนา ชูแก้ว
ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านปากพรุ อ.เชียรใหญ่ จ.นครศรีธรรมราช
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	0	+1	0.80	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
14	0	+1	0	+1	+1	0.60	ตัดออก
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	0	+1	0	+1	0.60	ตัดออก
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกไว้
13	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
14	0	-1	+1	+1	+1	0.40	ตัดออก
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องาน

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ตัดออก
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	0	+1	0	0.60	ตัดออก
5	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่องาน
ที่ได้รับผิดชอบ

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
4	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกรว้
5	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกรว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
8	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกรว้
9	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
12	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกรว้
13	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกรว้
14	0	0	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อผลตอบแทน
ที่ได้รับ

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	0	+1	+1	0	0.60	ตัดออก
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	-1	+1	+1	0	0.40	ตัดออก
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	0	+1	0.80	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการบริหารงานขององค์กร

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
13	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก

ตารางที่ 19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อองค์กร

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
4	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
5	+1	+1	+1	0	0	0.60	ตัดออก
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	0	-1	+1	+1	+1	0.40	ตัดออก
14	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
15	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพภายในองค์กร

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
5	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกรว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
8	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ตัดออก
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
10	+1	+1	0	0	+1	0.60	ตัดออก
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
13	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกรว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกรว้

ตารางที่ 21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกไว้
2	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	0	+1	0	0.60	ตัดออก
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ตัดออก
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	0	+1	+1	0	0	0.40	ตัดออก
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกไว้
18	0	+1	+1	+1	0	0.60	ตัดออก
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
21	+1	0	+1	0	+1	0.60	ตัดออก
22	+1	0	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5		
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ค

คำอ่านจําแนกของแบบสอบถาม



ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนก (r_{ii}) ของแบบสอบถามแรงงใจในการทำงานและภาวะผู้นำ
การเรียนรู้

แรงงใจในการทำงาน			ภาวะผู้นำการเรียนรู้		
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{ii})	หมายเหตุ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{ii})	หมายเหตุ
1	.61	คัดเลือกไว้	14	.56	คัดเลือกไว้
2	.64	คัดเลือกไว้	15	.74	คัดเลือกไว้
3	.53	คัดเลือกไว้	16	.74	คัดเลือกไว้
4	.13	ตัดออก	17	.69	คัดเลือกไว้
5	.58	คัดเลือกไว้	18	.07	ตัดออก
6	.43	คัดเลือกไว้	19	.26	ตัดออก
7	.12	ตัดออก	20	.39	คัดเลือกไว้
8	.71	คัดเลือกไว้	21	.69	คัดเลือกไว้
9	.60	คัดเลือกไว้	22	.75	คัดเลือกไว้
10	.56	คัดเลือกไว้	23	.48	คัดเลือกไว้
11	.70	คัดเลือกไว้	24	.40	คัดเลือกไว้
12	.44	คัดเลือกไว้	25	.69	คัดเลือกไว้
13	.31	ตัดออก			

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij}) ของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานและความพึงพอใจต่องาน
ที่ได้รับผิดชอบ

เจตคติที่มีต่องาน			ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ		
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij})	หมายเหตุ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{ij})	หมายเหตุ
26	.42	คัดเลือกว่า	39	.58	คัดเลือกว่า
27	.76	คัดเลือกว่า	40	.61	คัดเลือกว่า
28	.55	คัดเลือกว่า	41	.56	คัดเลือกว่า
29	.05	ตัดออก	42	.27	คัดเลือกว่า
30	.03	ตัดออก	43	.43	คัดเลือกว่า
31	.51	คัดเลือกว่า	44	.43	คัดเลือกว่า
32	.68	คัดเลือกว่า	45	.50	คัดเลือกว่า
33	.80	คัดเลือกว่า	46	.03	ตัดออก
34	.74	คัดเลือกว่า	47	.63	คัดเลือกว่า
35	.79	คัดเลือกว่า	48	.39	คัดเลือกว่า
36	.77	คัดเลือกว่า	49	.05	ตัดออก
37	.38	คัดเลือกว่า	50	.38	คัดเลือกว่า
38	.67	คัดเลือกว่า			

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนก (r_H) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับและ
การบริหารงานขององค์กร

ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ			การบริหารงานขององค์กร		
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_H)	หมายเหตุ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_H)	หมายเหตุ
51	.77	คัดเลือกรั้ว	63	.67	คัดเลือกรั้ว
52	.80	คัดเลือกรั้ว	64	.75	คัดเลือกรั้ว
53	.06	ตัดออก	65	.25	คัดเลือกรั้ว
54	.79	คัดเลือกรั้ว	66	.64	คัดเลือกรั้ว
55	.65	คัดเลือกรั้ว	67	.77	คัดเลือกรั้ว
56	.71	คัดเลือกรั้ว	68	.70	คัดเลือกรั้ว
57	.27	ตัดออก	69	.80	คัดเลือกรั้ว
58	.64	คัดเลือกรั้ว	70	.76	คัดเลือกรั้ว
59	.78	คัดเลือกรั้ว	71	.55	คัดเลือกรั้ว
60	.66	คัดเลือกรั้ว	72	.46	คัดเลือกรั้ว
61	.56	คัดเลือกรั้ว	73	.07	ตัดออก
62	.71	คัดเลือกรั้ว			

ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนก (r_{it}) ของแบบสอบถามสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน และเจตคติที่มีต่อองค์กร

สถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน			เจตคติที่มีต่อองค์กร		
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{it})	หมายเหตุ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{it})	หมายเหตุ
74	.44	คัดเลือกไว้	86	.67	คัดเลือกไว้
75	.82	คัดเลือกไว้	87	.59	คัดเลือกไว้
76	.89	คัดเลือกไว้	88	.15	ตัดออก
77	.81	คัดเลือกไว้	89	.75	คัดเลือกไว้
78	.62	คัดเลือกไว้	90	.73	คัดเลือกไว้
79	.80	คัดเลือกไว้	91	.49	คัดเลือกไว้
80	.70	คัดเลือกไว้	92	.83	คัดเลือกไว้
81	.04	ตัดออก	93	.74	คัดเลือกไว้
82	.29	คัดเลือกไว้	94	.80	คัดเลือกไว้
83	.70	คัดเลือกไว้	95	.27	ตัดออก
84	.72	คัดเลือกไว้	96	.66	คัดเลือกไว้
85	.07	ตัดออก	97	.35	คัดเลือกไว้
			98	.03	ตัดออก
			99	.08	ตัดออก

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนก (r_u) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพภายในองค์กรและความผูกพัน
ต่อองค์กร

สัมพันธภาพภายในองค์กร			ความผูกพันต่อองค์กร		
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_u)	หมายเหตุ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_u)	หมายเหตุ
100	.66	คัดลอกไว้	112	.77	คัดลอกไว้
101	.60	คัดลอกไว้	113	.63	คัดลอกไว้
102	.62	คัดลอกไว้	114	.14	ตัดออก
103	.65	คัดลอกไว้	115	.75	คัดลอกไว้
104	.57	คัดลอกไว้	116	.65	คัดลอกไว้
105	.79	คัดลอกไว้	117	.28	ตัดออก
106	.25	ตัดออก	118	.30	ตัดออก
107	.65	คัดลอกไว้	119	.67	คัดลอกไว้
108	.07	ตัดออก	120	.63	คัดลอกไว้
109	.72	คัดลอกไว้	121	.65	คัดลอกไว้
110	.76	คัดลอกไว้	122	.78	คัดลอกไว้
111	.80	คัดลอกไว้	123	.76	คัดลอกไว้
			124	.31	ตัดออก
			125	.38	คัดลอกไว้
			126	.47	คัดลอกไว้
			127	.37	ตัดออก
			128	.61	คัดลอกไว้
			129	.64	คัดลอกไว้
			130	.59	คัดลอกไว้
			131	.72	คัดลอกไว้
			132	.84	คัดลอกไว้
			133	.79	คัดลอกไว้
			134	.53	คัดลอกไว้
			135	.68	คัดลอกไว้
			136	.67	คัดลอกไว้



ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปในโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. แบบสอบถามมี 5 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน
 - ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร
 - ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกรของท่านมากที่สุด
5. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นและจะไม่มีการเปิดเผยใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวผกาทิพย์ ฉิมพงษ์
นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและประเมิน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับ
ระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	แรงจูงใจในการทำงาน					
2	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความสามารถของตนเอง					
3	ท่านตั้งใจทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะต้องทำหลังจากเวลาเลิกงานแล้ว					
4	ท่านทำงานโดยไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
5	ท่านทำงานสำเร็จได้โดยไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล					
6	ท่านต้องการอยู่ที่ทำงาน เพื่อทำงานให้นานที่สุดในแต่ละวัน					
7	ท่านอยากมีส่วนร่วมในการทำงาน					
8	ท่านต้องการทำงานให้ได้ผลดีตามเป้าหมายของโรงเรียน					
9	ท่านต้องการทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
10	ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จและดีขึ้นกว่าเดิม					
11	ท่านทำงานได้ตลอดเวลาโดยไม่รู้สึกเบื่อ					
12	ท่านเป็นผู้นำการเรียนรู้					
13	ท่านเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
14	ท่านมีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					
15	ท่านกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ท่านมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้					
15	ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม					
16	ท่านก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
17	ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้					
18	เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยเมื่อท่านเริ่มเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
19	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติ					
20	ท่านมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เจตคติที่มีต่องาน					
21	การปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นงานที่น่าสนใจ					
22	ท่านมีความรัก และศรัทธาในอาชีพครู					
23	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					
24	ท่านรู้สึกหนักใจกับภาระงานภายในโรงเรียน					
25	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ					
26	งานที่ปฏิบัติทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพมากขึ้น					
27	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย					
28	งานที่ปฏิบัติสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว					
29	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม					
30	ภาระงานอื่นที่เพิ่มขึ้นจากงานสอนทำให้ท่านปฏิบัติงานยากลำบาก					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31	ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ					
32	ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
33	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่การสอน					
34	ท่านสนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
35	ท่านไม่พอใจกับงานที่มีจำนวนมากเกินไป					
36	ท่านพอใจกับความหลากหลายของงานที่ทำ					
37	ท่านพอใจกับงานที่มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน					
38	ท่านทำงานกับทีมงานในโรงเรียนนี้ด้วยความเพลิดเพลิน					
39	ท่านพอใจกับงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน					
40	ท่านพอใจกับวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยาก					
41	ท่านจะไม่ลางานถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริงๆ					
42	ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ					
43	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน					
44	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
45	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
46	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมพอที่จะใช้จ่ายภายในครอบครัว					
47	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
48	โรงเรียนของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ใช้อย่างเหมาะสม					
49	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้มีส่วนช่วยให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
50	ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านป้องกันอุบัติเหตุและรักษาพยาบาล ยามเจ็บป่วย					
51	โรงเรียนให้รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น					
52	ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีความชัดเจนและยุติธรรม					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การบริหารงานขององค์กร					
51	กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ					
52	นโยบายและการบริหารองค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย					
53	กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีมากเกินไป					
54	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายหลักของโรงเรียน					
55	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนดี					
56	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของโรงเรียน					
57	ท่านเชื่อว่าโรงเรียนสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
58	ท่านรู้สึกว่าการบริหารองค์กรในปัจจุบันทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
59	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ					
60	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของโรงเรียน					
	สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน					
61	สภาพแวดล้อมของที่ท่านทำงานมีความร่มรื่น เย็นสบาย					
62	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการมีเพียงพอ					
63	ตำรา เอกสารต่างๆ ในห้องสมุดมีเพียงพอ					
64	เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
65	คอมพิวเตอร์ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
66	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
67	ที่ท่านทำงานของท่านมีเครื่องใช่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
68	โรงเรียนของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					
69	โรงเรียนของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี					
70	การเดินทางไปสถานที่ทำงานของท่านไม่สะดวก					

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เจตคติที่มีต่อองค์กร					
71	ท่านอยากทำงานในโรงเรียนนี้ต่อไป					
72	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่					
73	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
74	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
75	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
76	ท่านพร้อมที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร					
77	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้					
78	ขณะตัดสินใจเข้าทำงานที่นี่ ท่านรู้สึกมีความสุข					
79	ท่านชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
80	ท่านมองหาที่ทำงานใหม่อยู่เสมอ					
	สัมพันธภาพภายในองค์กร					
81	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
82	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน					
83	ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี					
84	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
85	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
86	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
87	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้					
88	เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน					
89	ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
90	โรงเรียนของท่านมีความรัก ความสามัคคีระหว่างสมาชิก					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
91	ความผูกพันต่อโรงเรียน ท่านทำงานให้กับโรงเรียนนี้ด้วยความทุ่มเท เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน					
92	ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียน					
93	ท่านต้องการทำงานที่สร้างสรรค์และสามารถประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้					
94	ท่านชอบที่จะทำงานในโรงเรียนนี้มากกว่า ถึงแม้จะมีทางเลือกที่จะไปทำงานในโรงเรียนอื่น					
95	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน					
96	ความผูกพันต่ออาชีพ ท่านตัดสินใจดีที่สุดแล้วที่เลือกอาชีพครู					
97	ท่านภูมิใจในความเป็นครู					
98	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพมีคุณค่ามากกว่าอาชีพอื่น					
99	ท่านคิดว่าอาชีพของครูเป็นอาชีพที่ให้ความเข้าใจกับชีวิตมากที่สุด					
100	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีที่สุด					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความผูกพันต่องานสอน					
101	งานสอนทำให้ท่านมีคุณค่าต่อนักเรียน					
102	ท่านรับผิดชอบต่อหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่					
103	ท่านเห็นงานสอนสำคัญกว่าภาระงานอื่น					
104	ท่านพยายามทำให้นักเรียนที่เรียนอ่อนประสบความสำเร็จมากที่สุด					
105	ท่านมีความสุขกับงานสอน					
	ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน					
106	ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
107	ท่านมีความภูมิใจในเพื่อนร่วมงาน					
108	ท่านเข้าใจถึงความรู้สึกของเพื่อนครูคนอื่นในโรงเรียน					
109	ท่านรู้สึกว่าคุณครูในโรงเรียนนี้เป็นเพื่อนที่ดีที่สุด					
110	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูในโรงเรียนอื่น					



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล นางสาวผกาทิพย์ ฉิมพงษ์
 วัน เดือน ปีเกิด 1 มีนาคม 2524
 สถานที่เกิด จังหวัดพัทลุง
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 56 หมู่ที่ 6 ตำบลโคกชะงาย อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
 รหัสไปรษณีย์ 93000
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ครู ค.ศ.1
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านควนนกหว้า หมู่ที่ 10 ตำบลหารเทา อำเภอปากพะยูน
 จังหวัดพัทลุง รหัสไปรษณีย์ 93120
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2547 หลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) สาขาวิชาการประถมศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2553 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและ
 ประเมิน มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
 แหล่งเผยแพร่วิทยานิพนธ์ วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ