



การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

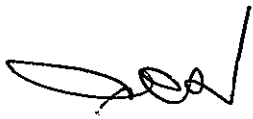
ชยาณี ภูโคกหิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวยาณี ภูโคกหิน แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

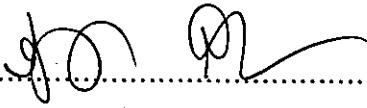
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....
(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

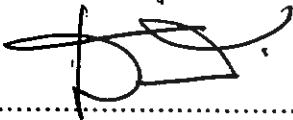
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า ล้อมในเมือง)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



.....
(รองศาสตราจารย์สมชาย วงศ์เกษม)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวาท ทองนุ)

คณบดีคณะครุศาสตร์



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

14 ธ.ค. 2559
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัย : ชยฉวี ภูโคกหิน **ปริญญา :** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.สมชาย วงศ์เกษม **อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก**
ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ **อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ครู โรงเรียนขนาดเล็ก 70 คน ครู โรงเรียนขนาดกลาง 107 คน ครู โรงเรียนขนาดใหญ่ 19 คน รวม 196 คนกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 3 ปี 3 คน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาเป็นระยะเวลา 5 - 10 ปี 3 คน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาเป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี 3 คน รวม 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24 ถึง 0.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต

2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ
 แนวทางการสร้างในความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มี 5 ด้าน โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1) ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ควรจัด
 กิจกรรมให้ครูได้ตระหนักถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียน มอบหมายงานให้ตรงกับ
 ความสามารถและความถนัดของบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรได้คิดค้นและมีความกระตือรือร้น
 และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง
 ความสามารถของตนเองตามความสามารถและความถนัด จัดสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียน
 ให้กับครูทุกคนและสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณภาพ

3.2) ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ควร จัดกิจกรรมพบปะกันชุมชน
 เป็นประจำ สม่่าเสมอ สนับสนุนและส่งเสริมผลงานของโรงเรียนออกสู่ชุมชน จัดกิจกรรมที่
 สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อโรงเรียนแห่งนี้เสมอ เปิด โอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึง
 ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ 3.3) ด้านความห่วงใยในอนาคตของ
 สถานศึกษา ควร เปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินงานของโรงเรียนและสรุปผลการดำเนินงาน
 อย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรให้ช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่าย
 ให้กับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการ
 เรียนการสอนและการบริหาร โรงเรียน 3.4) ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ
 สถานศึกษา ควร จัดกิจกรรมการพบปะกันชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สนับสนุนและ
 ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียนและชุมชน มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ที่
 โรงเรียนได้สร้างให้ชุมชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3.5) ด้านความต้องการดำรง
 อยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ควร สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกตาม
 ความสามารถและความถนัด มอบหมายงานให้ครูให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของ
 แต่ละบุคคล จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความ
 คิดเห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดระบบการบริหารให้ปลอดโปร่งและสามารถตรวจสอบ
 ได้ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อครูทุกคน เปิดโอกาสให้
 บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาศักยภาพ ด้านวิชาชีพของตนอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศให้ครูมี
 ส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและผู้บริหารรับฟัง
 ความคิดเห็น ยกย่องและให้เกียรติครูในการปฏิบัติงาน ตามวาระและ โอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ

TITLE : A Study of the Commitment of Teachers to Schools in Huay Mek under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2

AUTHOR : Chayanee Pookoghin **DEGREE :** M. Ed (Educational Administration)

ADVISORS : Assoc. Professor Somchai Wongkasem Major Advisor
Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) investigate the commitment of teachers to schools in Huaymek under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, 2) to compare the commitment of the teachers to school, and 3) to find useful suggestions for improving the commitment. The samples were 196 teachers consisting of 70 teachers from the small school, 107 teachers from the medium school and 19 teachers from the large school in Huaymek under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. The target population was 15 teachers who have taught there for four years, 5 - 10 years and over ten years. The instrument was a questionnaire with .42 - .82 discrimination indices and a .93 reliability index. The statistics used were the percentage, mean, Standard deviation and the t-test. Results of the research were as follows:

1) The research findings showed that the overall commitment of the teachers to schools in Huaymek District under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. Five high rated items of the commitment were worry over the future of school, needs for remaining of school, pride of school, willingness in teaching and protecting the reputation of school respectively. 2) The findings indicated that the commitment of the teachers to school in Huaymek under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2 regarding the different work experiences and school sizes was not statistically significant different. 3) In conclusion, the study offers five suggestions as follows. 3.1) The teachers should recognize the goal of school, they should be assigned the right responsibility based

on their ability. They should be encouraged and promoted to achieve the goal of school. And the welfare service should be provided to the teachers. There should be the standard criteria for teaching quality of the teachers. 3.2) There should be regular social activities for improving the commitment of the teachers. The teachers should be provided an opportunity to show their knowledge and skills. 3.3) The teachers should be always encouraged to save water supply and electricity. They should be provided an opportunity to participate in learning activities and the administration. 3.4) There should be regular social activities for the teachers including improving the relationship between and the communities. The community activities should be announced widely to the public. 3.5) The teachers should be enhanced to show their ability and aptitude. They should be assigned responsibilities based on their ability and aptitude. There should be social activities for sharing ideas of the teachers. The administration should be transparent and fair for all teachers. The teachers should be offered an opportunity to develop themselves equally. Lastly, the teachers should be provided an opportunity to share their ideas about the administration.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากท่าน รองศาสตราจารย์สมชาย วงศ์เกษม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า ล้อมในเมือง ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้แนะแนวทางที่ดี ที่ถูกต้องในด้านเนื้อหาให้ครอบคลุมและเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ นายเกรียงศักดิ์ คอนไพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนนาแกราษฎร์อำนวย
นายวิโรจน์ ภูถาวรณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนหนองแสงวิทยา นายประสงค์ สกุดซัง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จนมีความถูกต้อง
สมบูรณ์สำหรับนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ความสำเร็จเกิดขึ้นด้วยการสนับสนุนและการให้กำลังใจจากบิดา มารดา ตลอดจน
เพื่อนนักศึกษา สาขาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคามทุกท่านที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบ
ความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบูชา
พระคุณบิดามารดา ที่ได้เลี้ยงดูอบรมสั่งสอนและให้ความรัก ความอบอุ่นและขอบูชาพระคุณ
อาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยให้มีความรู้ ความตั้งใจ และ
ความวิริยะอุตสาหะทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ชยาณี ภูโคกหิน

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ท
สารบัญภาคผนวก	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การบริหารงานบุคคลและรูปแบบการบริหารงานบุคคล	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
ลักษณะความผูกพันตามทฤษฎีของเสตีเยร์และพอตเตอร์	28
บริบทของสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	46
ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2	46

หัวเรื่อง	หน้า
<p>ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อ สถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2</p>	51
<p>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	53
<p> สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	53
<p> การวิเคราะห์ข้อมูล</p>	53
<p> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	54
<p>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</p>	89
<p> สรุปผล</p>	89
<p> อภิปรายผล</p>	91
<p> ข้อเสนอแนะ</p>	93
<p> บรรณานุกรม</p>	95
<p> ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล</p>	105
<p> ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ</p>	109
<p> ภาคผนวก ค แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์</p>	113
<p> ภาคผนวก ง การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการวิจัย ...</p>	122
<p> ภาคผนวก จ การหาค่า IOC แบบสอบถามวิจัย</p>	124
<p> ประวัติผู้วิจัย</p>	128

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	6
2	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ	25
3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
4	จำนวนและร้อยละของครูในการตอบแบบสอบถามระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	54
5	จำนวนและร้อยละของครูในการตอบแบบสอบถามระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	55
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกเป็น โดยรวม	56
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	57
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	58
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา	59
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านการปกป้องชื่อเสียงและ	

ตารางที่	หน้า
ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	60
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา	62
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา	62
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	64
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	66
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา	67
16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	69
17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา	71

ตารางที่	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	73
19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาใน เขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	74
20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	76
21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	78
22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	80
23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา	82
24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	84

ตารางที่

หน้า

- 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความผูกพันของครู
ที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 85



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
---	----------------------------	---



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญญภาคผนวก

ภาคผนวกที่	หน้า
1	ค่าอำนาจจำแนกตามรายชื่อ (r) ของแบบสอบถามความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 35 ข้อ 123
2	ค่า IOC ของแบบสอบถามความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จำนวน 35 ข้อ 125



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุขมุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความเป็นเหตุเป็นผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคง การบริหารคนในองค์กรก็เป็นสิ่งที่สำคัญ รักษาคนไว้ให้องค์กรตลอดจนการสร้างคนผูกพันยึดมั่นให้ทำงานให้องค์กรนานที่สุด การยอมรับในการบริหารงานขององค์กรของบุคลากรในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน แม้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะมีบทบาทในการทำงานแต่ก็จำเป็นต้องมีคนเข้ามาควบคุมดูแล เพราะคนเป็นผู้นำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคน โดยการเน้นพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรมมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาพที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้คุณภาพของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การที่จะให้องค์กรก้าวไปสู่จุดหมายตามที่คาดหวังยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นความรักใคร่ ความเชื่อถือ ความศรัทธาและการให้ความร่วมมือ

องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ ดังนั้นคุณภาพของบุคลากรในองค์กร การให้บริการด้านการศึกษาและความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานและปัจจัยอื่น ๆ จะต้องมีความทัดเทียมหรือดีกว่าการบริการในประเภทเดียวกันจึงจะสามารถทำให้องค์กรอยู่รอดต่อไป รูปแบบของการบริหารงานในปัจจุบันจึงมองไปที่ความสำคัญในเรื่องของการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยต้องกล่าวถึงนโยบายการบริหารเป็นอันดับต้น ๆ เพื่อสร้างทีมงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพ สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกมั่นคงและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมาจากการที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีความชัดเจนและยึดมั่นใน

คุณธรรม ความผูกพันองค์กร (Organization Commitment) จึงถือเป็นพฤติกรรมอีกรูปหนึ่งของบุคลากรในองค์กร การศึกษาความผูกพันองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบขึ้นมาจากบุคลิกลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมผสมผสานกันเพราะบุคลากรแต่ละคนต่างมีทัศนคติหรือเจตคติ บุคลิกภาพ คุณค่า การยอมรับและความเป็นตัวของตัวเองมาตั้งแต่ก่อนเข้ามาทำงานในองค์กร และเมื่อได้เข้าร่วมกับองค์กรแล้ว สภาพแวดล้อมขององค์กรและคนอื่น ๆ ในองค์กรมากขึ้น มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับองค์กร ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งในส่วนขององค์กรและบุคลากรเอง (Streers and Porter. 1977 : 48 - 49)

ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นดัชนีตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่มีประโยชน์มาก เป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และได้กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้าและช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาต่อเนื่องจากการศึกษาความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นต่อองค์กรเพราะบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร (Burke. 2008 : 52 - 57)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า โดยทุกคนมีความรู้สึกกว้างองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และจะช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์มากยิ่งขึ้น จนสามารถพัฒนาเป็นแนวคิดที่ยอมรับได้ของทฤษฎีองค์กร และใช้เป็นดัชนีชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กรต่อไปเพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือกล่าวในทางกลับกันคือหากมีสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณไม่ได้ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้ว ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานทำงานโดยไม่มีภาวะกระตือรือร้นและลาออกจากองค์กรไปในที่สุด แต่หากเป็นในกรณีที่มีสมาชิกองค์กรไม่มีความ

ผูกพันต่อองค์กรและเลือกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปโดยไม่ได้ออก ผลเสียที่เกิดขึ้นต่อ องค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในรูปแบบของเงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการที่ จะต้องจ่ายให้ ผลผลิตที่ได้ บรรยากาศขององค์กรตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานของ องค์กรจะต้องตกลงอย่างเลี่ยงไม่ได้และจะเห็นว่าหากบุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานที่ดีแล้ว บุคคลากรจะเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานและทำให้พวกเขาเกิดความ รักและความผูกพันกับองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกว่าองค์กรคือบ้านหลังที่สองที่จะต้องทำ ต้องดูแลต้องรักษาและต้องพัฒนาให้ดีขึ้นจากความคิดเห็นดังกล่าวจะทำให้บุคคลากร ของ องค์กรทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง เพื่อความมีประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงานและสำนึกว่าตนเองคือส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง (दनัย กิ่งก้าน. 2553 : 4)

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงได้รับความสนใจจากผู้บริหาร และพัฒนาองค์กรทั้งนี้ เพื่อแนวทางที่จะเพิ่มความคงอยู่และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะได้มีการค้นพบว่าผู้ ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ย่อมทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อยนอกจากนี้ความผูกพัน ยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพองค์กร (Steers. 1977 : 46 - 75) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพัน ยังเป็นแก่นสำคัญของ โครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งสามารถแลกเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กร กับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามจุดหมาย และค่านิยม ขององค์กรอีกด้วย (สมหญิง คายเลิศ. 2552 : 2)

บุคคลากรที่สำคัญสถานศึกษา คือ ครูเพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา การศึกษา โดยเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักการดำเนิน ชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองซึ่งแปรผันอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตามหาก ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานของครู กล่าวคือ การทำงานของครูจะไม่สามารถบรรลุ ประสิทธิภาพสูงสุดได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถ ทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ ดีเพื่อสร้างความจงใจให้ครูเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลมีความพึง พพอใจในงานที่ทำอัตราเข้าออกจากการทำงานจะต่ำ ลดการขาดงาน และความเฉื่อยชาในการ ทำงานในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลากรไม่พึงพอใจในงาน อัตราการเข้าออกจากการ ขาด งานเพิ่มขึ้น ผลงานลดลงทั้งคุณภาพและปริมาณ (Davis and Newstrom. 1986 : 181-184 ; Miner.1992 : 119 - 124)

สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 31 แห่ง สภาพโดยทั่วไปมีสภาพคล่องตัวน้อยใน
 การบริหารงานไม่ว่าเป็นด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านพัสดุ การเงิน และพบว่ามีการโยกย้าย
 เข้า - ออกของบุคลากรบ่อยครั้ง เป็นการส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของครู (สำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2556 : 5) จากข้อมูลการย้ายออกของบุคลากรครู
 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2555 - 2556 คิดเป็น
 ร้อยละ 51.42 และ 52.50 ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้สร้างความ
 เจริญเติบโตต่อองค์กร ได้มากกว่าทรัพยากรด้านอื่น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการ
 ผูกพันต่อองค์กร จึงศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อสถานศึกษาในอำเภอห้วยเม็ก สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อ
 สถานศึกษาเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหาร
 บุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ในการนำมาพิจารณาหาแนวทางที่
 เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก อันจะทำให้สมาชิกคงอยู่ใน
 องค์กรและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มใจ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตัวของ
 บุคลากรและสถานศึกษาในอนาคตต่อไป โดยศึกษาจากแนวคิดของ (Steers and Porter. 1983 :
 426 ; อ้างถึงใน ประทีน หงส์แก้ว 2545) คือความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ
 ความสำเร็จของสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความห่วงใยใน
 อนาคตของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ความต้องการดำรง
 อยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยแยกตามประเภทภาระงาน
 ทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา
 ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันและปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษาครั้งนี้ ใช้ตามแนวคิดของ Steers and Porter. (1983 : 441 - 451) ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1 ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา
- 1.2 ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
- 1.3 ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา
- 1.4 การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา
- 1.5 ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

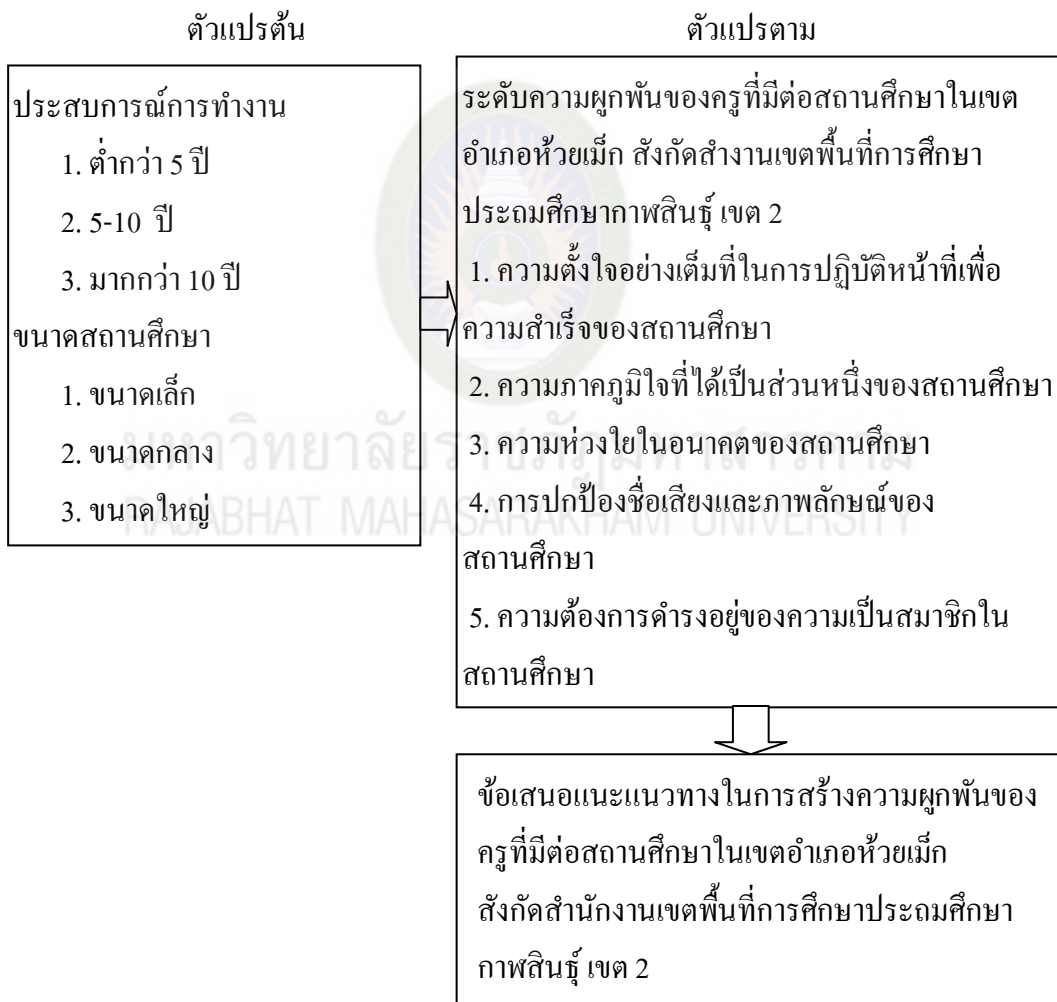
2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 แยกเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 83 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 144 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 20 คน รวม 246 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่าง 196 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางของ Krejcie and Mordan. (1970 : 608) เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	83	70
โรงเรียนขนาดกลาง	143	107
โรงเรียนขนาดใหญ่	20	19
รวม	246	196

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อสถานศึกษา ที่คนปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่สถานศึกษานั้น โดยมีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง มีความหวังใยในอนาคต มีการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ มีความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา และแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา หมายถึง ความทุ่มเทแรงกายแรงใจ รู้และเข้าใจในเป้าหมาย และยอมรับวัฒนธรรม ของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา ทุ่มเทให้กับงาน พร้อมทั้งจะอุทิศแรงกาย แรงใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

2. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง ความยินดีของบุคลากรที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษาและความปรารถนาของตนได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษาในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปกครองบังคับบัญชาโดยให้อิสระและให้อำนาจในการตัดสินใจและแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กร จะสะท้อนการรับรู้คุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเข้าร่วมกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. ความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและให้ความสนใจและใส่ใจกับความอยู่รอดของสถานศึกษาความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนอยู่และมีความรู้สึกกังวลกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและในอนาคตของสถานศึกษาทั้งในด้านที่เป็นลบและด้านที่เป็นบวก

4. การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ของสถานศึกษา หมายถึง ความหวังใยและพร้อมปกป้องไม่ให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา เสื่อมเสีย สมาชิกในองค์กรจะคำนึงถึงด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม ด้านผลงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านจิตใจอาสาและด้าน

วิสัยทัศน์ จะต้องมีความรับผิดชอบตามนโยบายที่กำหนดไว้หรือได้กล่าวไว้อย่างจริงจัง ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสทำงานเพื่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญขึ้น และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญขึ้น และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม

5. ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา หมายถึง ความต้องการที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งจะแสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีคุณค่าในฐานะสมาชิกขององค์กร ทำให้ข้าราชการอุทิศตนให้กับองค์กรเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือจากภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและนอกเหนือจากเวลาที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนมีความมั่นใจในอนาคตและมีความรู้สึกที่จะทำงานในสถานศึกษา

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเข้ารับการศึกษานในโรงเรียนนั้น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน โรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คนขึ้นไป

8. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนตลอดจนการส่งเสริมทางการเรียน การสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557

9. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

9.1 ต่ำกว่า 5 ปี

9.2 5 - 10 ปี

9.3 มากกว่า 10 ปี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการวางแผน การบริหารบุคลากรแก่หน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปฏิบัติกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อ การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอ ตามลำดับต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลและรูปแบบการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะความผูกพันตามทฤษฎีของเฮตริเยร์และพอดเดอร์
4. บริบทของสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคล และรูปแบบการบริหารงานบุคคล

1. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีความหมาย คือ การจัดการงานบุคคลการเจ้าหน้าที่และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายทัศนะ เช่น กิติมา ปรีดีดิลก (2542 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดทั้งการบำรุงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร เสนาะ ดิยาว (2534 : 6) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้งาน และบำรุงรักษาคน ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือ หน้าที่ทางการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

ตำแหน่งงาน สมเกียรติ พวงรอด (2544 : 7) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี อยู่ในสังคมองค์กรมีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล นอกจากนั้น Flippo (1971 : 4) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การการอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำนุบำรุงรักษาไว้ ซึ่งบุคคลขององค์กร เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และการบำรุงรักษาให้บำเหน็จรางวัลชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความพึงพอใจ มีการควบคุมดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงาน และการให้บำเหน็จบำนาญ

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าว ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และการบำรุงรักษาให้บำเหน็จรางวัล ชักจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความพึงพอใจ มีการควบคุมดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงาน และการให้บำเหน็จบำนาญ

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายและจำแนกไว้หลายรูปแบบ เช่น ภิญ โยธาธร (2516 : 12) ได้สรุปขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลได้ 4 ประการ คือ การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคลากรให้บุคคลพ้นจากงาน และสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 71) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารบุคคลว่ามี 8 ประการ ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชาการพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการ

ศึกษาดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลออกเป็น 4 รูปแบบ คือ การสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2534 : 32) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคลได้ 4 ประการ คือ การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2.1 การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด โดยการรับสมัคร การคัดเลือก รวมถึงการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด การสรรหาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นมากในการบริหารงานบุคคล เพราะถ้าได้บุคคลที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ ก็จะทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีสมตามความมุ่งหมาย

2.2 การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการสรรหา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจูงใจ การให้สวัสดิการ การให้ประโยชน์แก่ลูกขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงาน และทำงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาเจตคติผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ โดยการนิเทศ อบรม ประชุม สัมมนา การให้การศึกษาต่อการให้ข่าวสารความรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การย้าย การโอน การลาออก การให้ออก การเกษียณอายุ หรือการตาย เป็นการปลดปล่อยบุคคลให้พ้นจากงานที่ปฏิบัติ และแสวงหาบุคคลใหม่เข้ามาทำงาน

ปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การ คือ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะช่วยผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การบริหารองค์การที่ขาดคนที่มีประสิทธิภาพจะบริหารการจัดการอย่างไม่มีหลักการ จะพัฒนาไปได้อย่างไร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากร จึงนับได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และการบริหารงานบุคลากรต้องจัดเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง นับตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุมดูแล ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากร การให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนา

ตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงาน (วิจิตร วรุต
 บางกูร และสุพิชญา ชีระกุล. 2520 : 53) และเรื่องการบำรุงรักษาบุคลากรนั้น Davis (2003 : 99
 – 118) อธิบายว่า การบริหารบุคลากร โดยการบำรุงรักษาเป็นการสร้างความพึงพอใจแก่
 บุคลากร เพื่อให้บุคลากร เกิดความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธา ในหน่วยงานจึงมีความต้องการที่
 จะอยู่กับองค์กรนาน ๆ อันจะทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์ ประสบความสำเร็จ และความ
 เจริญก้าวหน้า สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 302) ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า การบำรุงรักษาบุคลากร
 เป็นการสร้างภาวะความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อหน่วยงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เมื่อ
 บุคลากรเข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้ว จึงเป็นบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องบำรุงรักษา
 บุคลากรให้มีความยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงานให้นานที่สุด

Flippo (1971 : 5) อธิบายว่าการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน การจัดองค์การ
 การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการได้มา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การประสาน
 ประโยชน์ และการบำรุงรักษาบุคลากรเพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ เสนอ
 ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล คือ สาขาการบริหารเกี่ยวกับการวางแผนการจัดองค์การ การ
 อำนวยการและการควบคุม หน้าที่ในการให้ได้มา การพัฒนา การบำรุงรักษาและการใช้
 บุคลากร ดังนั้น การบริหารบุคคล เป็นบทบาทที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ได้แก่
 การสรรหา การพัฒนาบุคคลที่สรรหาได้ และการรักษาคณะเหล่านี้ไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของ
 องค์กร แม้องค์กรจะมีทรัพยากรอื่นอย่างพอเพียง ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ หรือ
 เครื่องยนต์กลไก ถ้าขาดการบริหารงานบุคคลที่ดีเสียแล้ว ก็อย่าหวังเลยว่า วัตถุประสงค์ของ
 องค์กรจะสัมฤทธิ์ผล ดาริกา กุลแก้ว (2541 : 30)

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรทุกขั้นตอน
 ตั้งแต่การสรรหา การจัดวางตำแหน่งที่เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล การบำรุงรักษา
 การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้
 พ้นออกจากงาน และการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ ความคิดความชอบและในเรื่องขวัญและ
 กำลังใจ จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นจงรักภักดีและเลื่อมใส
 ศรัทธาในหน่วยงาน อันซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้
 บุคลากรปฏิบัติงานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วองค์กรย่อมดำเนินการได้สำเร็จตาม
 เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มนุษย์กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากันมานานแล้ว ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกนั้น เรื่องหนึ่งที่มีความสนใจมาจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการก็คือ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organization Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะตระหนักดีว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร ได้รับการยืนยันทั้งในงานวิจัยและในการนำไปปฏิบัติ องค์กรที่มีผลผลิตภาพสูงมักจะมีองค์กรที่หมั่นใส่ใจในความจงรักภักดีของสมาชิกของตน และผลผลิตภาพที่สมาชิกทำได้มากขึ้นย่อมจะนำไปสู่ผลประกอบการโดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552 : 155 – 156) นักทฤษฎีองค์กรและนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเรื่องราวความผูกพันองค์กรได้อธิบายความหมาย ความผูกพันองค์กรไว้หลากหลายทัศนะ ดังนั้น จึงขอยกอ้างเฉพาะความหมายที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนออกให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกและองค์กร โดยความสัมพันธ์นี้มีความเกี่ยวข้องกับแนวโน้มของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรหรือไม่ ซึ่ง Allen and Meyer (1990 ; อ้างถึงใน ชมพูนุช จักรเพชร 2550 : 21 - 22) ได้มีการระบุถึงประเภทของความผูกพันองค์กรมีความแตกต่างกัน 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางด้านอารมณ์ของผู้คนและความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพัน บุคคลที่มีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรสูง บุคคลนั้นจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาต้องการจะอยู่ร่วมในองค์กรซึ่งเกิดจากความรู้สึกที่สนใจและพึงพอใจกับประเภทของงาน ดังนั้นการที่บางครั้งองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ไม่ท้าทาย บุคลากรไม่มีความสำคัญในงานหรือไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สิ่งนี้สามารถทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ในความผูกพันทางจิตใจได้ แต่งานที่มีบทบาทอย่างชัดเจนและทำให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นกับตัวบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความผูกพันทางจิตใจได้

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuousness Commitment) เป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนฐานของต้นทุนและผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเขาอยู่หรือออกไปจากองค์กรอะไรบ้าง

บุคคลที่มีความผูกพันต่อเนื้องสูง บุคคลนั้นจะยังคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร ความผูกพันประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการออกจากองค์กรทำให้เขารู้สึกสูญเสีย และรับรู้ว่ามีทางเลือกในการปฏิบัติงานที่อื่นที่ดีกว่าองค์กรเดิม ไม่ว่าจะในเรื่องของผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การอยู่ในสังคมที่จะทำให้บุคคลจะยังคงอยู่ในองค์กรมากกว่าจะออกไปปฏิบัติงานยังที่อื่น ๆ

3. การผูกพันปกติ (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนฐานของความเชื่อชาวยุทธหรือความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่หรือสิ่งที่ต้องกระทำให้กับองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันปกติสูงบุคคลนั้นจะยังคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาคิดว่าเขาควรจะทำเช่นนั้นหรือความคิดที่ว่า “ฉันควรจะอยู่กับองค์กร” เกิดจากการที่บุคคลากรได้รับผลประโยชน์จากองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีหน้าที่หรือสิ่งที่ต้องทำให้กับองค์กร เพื่อเป็นการชดเชยการสอนงานหรือการฝึกอบรมพิเศษต่าง ๆ ที่ได้เพิ่มทักษะให้กับบุคคลากรหรือให้ความสำคัญกับผลิตหรือบริการขององค์กร Allen and Meyer. (1986 : 1 – 18)

ความผูกพันองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากที่เขาได้ลงทุนเสียเวลาและพนักงานไปกับสิ่งนั้น ๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลแต่ละกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพพฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมทางการเมือง

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลากรที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี Buchanan (1974 : 533 – 546 ; อ้างถึงใน ชูสิทธิ์ ชัยมา. 2550 : 17) ความผูกพันองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในการแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างบุคคลากรและองค์กรแสดงให้เห็น 3 ลักษณะที่สำคัญ คือ

1. การมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A Strong Belief in and Acceptance of the Goals and Norms of the Organization) พร้อมจะปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ และมีความรู้สึกที่เป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร หรือเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้

2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ (The Willingness to

Make a Lot of Efforts in Favor of the Organization) บุคลากรขององค์กรพร้อมจะใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและรักษาความเป็นบุคลากรในองค์กรนั้นต่อไป (A Strong Desire to Remain Part of the Organization) บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะออกจากองค์กรถึงแม้จะได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า และภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลพิจารณาลงทุนในองค์กร การลงทุนในที่นี้หมายถึง การใช้กำลังกายแรงใจ ระยะเวลาไปในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขาสูญเสียโอกาสที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ แต่สิ่งนี้อาจจะเป็นในลักษณะลงทุนไปนั้นก็จะมีผลตอบแทนกลับมา นั่นคือ อาจจะเป็นในลักษณะของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการที่ดี เป็นต้น ความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร
4. ความสำคัญของความผูกพันองค์กร ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ

และได้รับความสนใจองค์กรมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และเมื่อบุคคลมีความผูกพันองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและตัวของบุคลากรเองเป็นอย่างมาก ธานีรินทร์ สิทธิกูรชกร (2545 : 34) คือ

4.1 อัตรการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรต่ำ ดังเช่น จากการศึกษาของ Decotis and Summers (1992 : 19 – 47) พบว่าความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคลากรมีความผูกพันองค์กรต่ำ จะผูกพันกับสิ่งอื่น เช่น งานอดิเรก ครอบครัว กีฬา นอกจากนี้แล้วยังพบว่าผู้ที่มีความผูกพันองค์กรในระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชาหรือขาดงานอย่างไม่มีเหตุผล

น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ นั่นคือ อาจกล่าวได้ว่าหากบุคคลที่มีความผูกพันองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานต่อหรือไม่ค่อยขาดงานมาก ส่วนคนที่มีความผูกพันจะองค์กรต่ำมักพบว่าขาดงานเป็นประจำ

4.2 อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อว่าความผูกพันองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร โดยถือเป็นดัชนีทำนายการลาออกที่คืออย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันองค์กร อันหมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคลากรที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น นอกจากนี้ นักวิชาการยังพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้างและนำไปสู่การสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ความผูกพันองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือตรงกันข้ามกับการลาออกนั่นคือ บุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนาน เพราะการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันจะสร้างความรู้สึกเป็นพันธะต่อนายจ้าง ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันองค์กรก็จะยิ่งต่อต้านสิ่งกระทบจากองค์กรอื่น ๆ มาก แต่จะต่อต้านเพียงเล็กน้อยจากสิ่งกระทบระหว่างกลุ่มงานหรือระหว่างบุคคลในองค์กร และสิ่งกระทบจากภายในจะยิ่ง ไม่มีผล ถ้ามีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และยังคงมีความเป็นบุคลากรในกลุ่มหรือองค์กรนั้นอยู่ ทำให้เกิดการเพิ่มพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในเชิงการดำรงความเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมักจะ ไม่ค่อยเกิดความประทับใจต่อองค์กรที่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามอย่างมากกับอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน จึงถือได้ว่าเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีตัวหนึ่ง

4.3 การปฏิบัติงาน (Job Performance) บุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร โดยถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถรับประกันได้ว่าผลงานที่เกิดขึ้นมีความสมบูรณ์แต่ความพยายามก็แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจซึ่งสะท้อนถึงการทำงานให้กับองค์กร ปรารถนาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือดำเนินกรณีสที่บุคลากรขาดความสามารถหรือความเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมายก็ยังไม่อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรผู้นั้นไม่ผูกพันกับองค์กร นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่แน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ ได้แก่ ระดับการจูงใจ ความชัดเจนในบทบาท และความสามารถ แต่กระนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่จะนำไปสู่

ความพยายามและอาจจะมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานที่เกิดจากขอบเขตของแรงจูงใจมากที่ทำให้มีความสามารถพื้นฐานในการปฏิบัติงานแต่อาจเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันจะส่งผลต่อความพยายามของบุคลากรในการทำงาน

4.4 การบรรลุเป้าหมายองค์กร (Organization Goal Attainment) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์กร โดยมีความเชื่อและความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันจึงถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรและจากเหตุผลดังกล่าวบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งคนเลื่อมใสศรัทธาหรือในทางกลับกัน หากบุคลากรในองค์กรรู้สึกไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าในองค์กรแล้ว จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มีความกระตือรือร้นและจะลาออกองค์กรไปในที่สุด ทั้งนี้หากเป็นกรณีที่บุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่กลับไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ผลเสียบังเกิดขึ้นต่อองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการที่จะต้องจ่ายแต่ผลงานที่ได้รับผลตอบแทนประสิทธิผลขององค์กรกลับน้อยถอยลงตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะจะเป็นการสร้างบุคลากรให้ซื่อสัตย์ต่อองค์กร พุ่มพวงร่างกาย แรงใจ มีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในท้ายที่สุด

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

4.5.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

4.5.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของ

ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดในการศึกษาความผูกพันขององค์กรออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่มด้วยกันคือ แนวความคิดทางด้านทัศนคติ คือ การที่บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกที่ว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมีความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ แนวคิดด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกในรูปแบบของความสม่ำเสมอในพฤติกรรม เป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องหรือมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติงาน มีความเต็มใจ ตั้งใจเพื่อที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความผูกพันที่เกิดขึ้นมานั้น เนื่องมาจาก ได้มีการเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น หากมีการละทิ้งสภาพของการเป็นบุคลากรหรือลาออกจากองค์กรซึ่งผลเสียนี้ได้อภิปรายในลักษณะของต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะเสียไป

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

(Steer. 1977, อ้างถึงใน ประทีน หงส์แก้ว. 2545) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของบุคลากรในการประเมินสมาชิกขององค์กรตลอดไป มีลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นารีรัตน์ เกษสุวรรณ (2545 : 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้วยความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพัน (Attachment หรือ Affective Involvement) หมายถึง ระดับความรู้สึกห่วงใยที่บุคคลมีต่อกัน รวมทั้งความสนใจและการเห็นคุณค่าของกันและกัน ความผูกพันที่ไม่เหมาะสมในคู่รักกันอาจเป็นแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้

1. ความผูกพันจนเหมือนเป็นบุคคลเดียวกัน (Symbiotic Involvement) เป็น

ความผูกพันที่แน่นแฟ้น จนทั้งคู่เหมือนบุคคลเดียวกัน และไม่มีขอบเขตส่วนตัวเลย

2. ผูกพันมากเกินไป (Over Involvement) ความผูกพันเป็นไปอย่างปกป้อง หรือ
จู้จี้จ้านมากเกินไป และอีกฝ่ายหนึ่งมีความเป็นส่วนตัวของตัวเองน้อยมาก

3. ผูกพันเพื่อตนเอง (Narcissistic Involvement) ความสนใจในอีกฝ่ายหนึ่ง
ไม่ได้เป็นไปอย่างจริงใจ แต่เป็นไปเพื่อตนเอง (Egocentric) และเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้ตนเอง

4. ผูกพันโดยปราศจากความรู้สึก (Involvement Devoid of Feeling) คู่สมรสไม่
มีความรู้สึกซึ่งทางอารมณ์และความห่วงใยด้วยน้ำใสใจจริง ความสนใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง
เป็นไปเพราะความอยากรู้อยากเห็น อยากรควบคุมหรือเป็นไปตามหน้าที่ เช่น สามีมียภรรยาบ่อย
แต่ต้องมาแสดงความห่วงใยภรรยาหลงยามเจ็บไข้ เป็นต้น

5. ปราศจากความผูกพัน (Lack of Involvement) คู่สมรสหรือคู่รักไม่มีความ
สนใจใยดีต่อกันเลยเป็นแบบต่างคนต่างอยู่ชีวิตคู่มีความหมายเพียงการมาอยู่ร่วมชายคาเดียวกัน
เท่านั้น

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน ให้
ความสนใจเห็นคุณค่าและเข้าใจในรายละเอียดของกันและกัน

Northcraft and Neale (1990 : 465) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง
ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร โดยองค์ประกอบ
โดยทั่วไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น
แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีองค์กรด้วย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็น
ความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร และแสดงออกมาในลักษณะของการ
ยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละ
เพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็น
สมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของเมอว์เตย์ พอร์ตเตอร์ และเสตีเยร์สและนักวิชาการที่ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรองค์ประกอบเดียว แต่ในยุคปัจจุบันนี้ได้มีนักวิชาการบางท่านศึกษาวิจัยและสรุปผลว่าความผูกพันต่อองค์กรมีหลายองค์ประกอบ อาทิเช่น Alleen and mayer (1990 ; อ้างถึงใน ชมพูนุช จักรเพชร. 2550 : 21 - 22) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง

ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างบุคลากรกับองค์กร ช่วยให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าสิ่งยึดเหนี่ยวที่นี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือการที่บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) อาจเป็นไปได้ว่า พวกเขาจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กร (Need) และในขณะที่บุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ก็เพราะพวกเขาารู้สึกว่าเขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากแนวคิดดังกล่าวองค์กรเป็นระบบการทำงานของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งในองค์กร จะมีระเบียบ วิธีการ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรย่อมมีปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร

และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น

4. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีผู้จัดทำไว้หลายท่าน Cook (1981 : 84 – 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์กรที่สำคัญไว้ 4 แบบ ดังนี้

4.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของ Smith (1983 : 78) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง .82 - .93

4.2 แบบวัดความผูกพันขององค์กร (Organization Commitment) ของ Buchanan. (1974 : 79) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กร 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้อง 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านและทุกด้าน มีค่าเท่ากับ .86 .84 .92 และ .94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องเท่ากับ .65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ .58

4.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของ Franklin. (1975 : 81) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร รูปนัย 2 ด้าน คือ ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถาน และกฎระเบียบขององค์กร ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ .83 และด้านหลังเท่ากับ .62

4.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของ Cook (1981 : 84 – 92) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อ

องค์กร (Loyalty) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน คือ .72 .87 .82

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ Smith. (1983 : 78) มาเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า เนื่องจากมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย มีความน่าสนใจในแง่ของความน่าเชื่อถือ มีรูปแบบและผลลัพธ์ที่ชัดเจน ซึ่งได้แบ่งแนวความคิดเรื่อง ความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อีกทั้งแบบสอบถามดังกล่าว ได้ผ่านการทดสอบแล้วปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงอยู่ในระหว่าง .82 - .9

5. ผลของการมีความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว นักทฤษฎีองค์กรยังได้ศึกษาเพิ่มเติมอีกว่า ผลที่จะตามมาจากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งจากการสำรวจเอกสารต่าง ๆ พบว่า จะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

5.1 การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะขาดงานมากกว่า Steers (1977 : 54 ; Steers and Porter. 1983 : 224) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่าผลของความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะมีการทุ่มเทกับงานมากหรือน้อย

5.2 ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกคนไหนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันกับองค์กรน้อย Porter (1994 : 603 – 609) Steers (1977 : 46 – 56) ความคงอยู่ในองค์กร การมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย Steers and Porter (1983 ; Steers. 1977 : 45)

Newstrom and Davis (1993 : 98) ได้แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	1.1 การลาออกลดน้อยลง 1.2 ความเสียหายในการปฏิบัติงานลดน้อยลง 1.3 คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น	1.1 การลาออกความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น 1.2 ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร 1.3 ปริมาณงานต่ำ 1.4 ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร
2. ระดับกลาง	2.1 บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 2.2 สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก 2.3 เพิ่มความพึงพอใจในงาน	2.1 บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง 2.2 บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน 2.3 ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	3.1 รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในงาน 3.2 บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต 3.3 ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 3.4 จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.1 อยู่ในองค์กร จะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ 3.2 บุคลากรเกิดความยึดหยุ่นขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว 3.3 บุคลากรจะหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน 3.4 จะทำผิดกฎละไม่เข้าข้าง

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 ; อ้างถึงใน ชุติพร ชัยมา. 2550 : 18 - 20) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

6.1 คุณลักษณะของบุคคล

6.1.1 อายุ บุคคลที่มากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะ อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย และยังมีความมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

6.1.2 การศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

6.1.3 ความสำเร็จ องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

6.2 คุณลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

6.2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่การระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โยมีผลงานให้เห็นชัดเจน

6.2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยมีการควบคุมภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

6.2.3 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

หลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

6.3 ลักษณะองค์กร

6.3.1 การกระจายอำนาจในองค์กรหมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ ให้ความไว้วางใจมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจทางด้านนโยบาย และการปฏิบัติงาน

6.3.2 การมีส่วนร่วมกับองค์กร เกิดจากการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันรู้สึกเหมือนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

6.3.3 ขนาดขององค์กร ในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลตอบแทนสูง ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

6.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น ควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

6.4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งกันและให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือให้บุคลากรมีความมั่นใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูงรู้สึกว่าองค์กรที่พึงพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

6.4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่า ความรู้สึกคุณค่าในตัวบุคคลนั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสำหรับงานวิจัยนี้ พฤติกรรม ทักษะคิด รวมถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยมีบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนที่จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อผลประโยชน์และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

ลักษณะความผูกพันตามทฤษฎีของสเตียร์และพอตเตอร์

Steers and Porter (1983:441 - 451, อ้างถึงใน ประทีน หงส์แก้ว, 2545 : 25 - 28) ได้กล่าวถึงลักษณะความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทุ่มและเข้าใจในเป้าหมาย และยอมรับวัฒนธรรม ของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา ทุ่มเทให้กับงาน พร้อมทั้งจะอุทิศแรงกาย แรงใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษามีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร อัครดำรงชัย (2541 : 15) ได้กล่าวถึงทฤษฎี Herzberg ไว้ว่า เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์เกอร์ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจ และไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว คนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติของงานบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- 1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

คนยอมรับเขา

- 1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ บุคลากรรู้ว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ

- 1.4 ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและ

งานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ บุคลากรรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.6 การเจริญเติบโต คือ บุคลากรตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ บุคลากรรู้ว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ บุคลากรรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาระการทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรรู้สึกว่าชั่วโมงทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือ บุคลากรรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือ บุคลากรรู้สึกว่ามั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่ใช่ปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่บุคลากรได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหาร จึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

จิรพงศ์ ธนโกเศศ (2547 : 44) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
2. ด้านการบริการ
3. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน
5. ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

พินคำ โรลิตเสถียร (2541 : 63) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จนั้นขึ้น 4 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
4. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ต่อสิ่งเร้าแล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลจึงควรให้การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตลอดจนเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร สิ่งจูงใจที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลเกิดแรงขับให้เกิดแรงจูงใจ ที่จะนำไปสู่การแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุเทพ เทียนสี (2541 : 56) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจางาน เป็นบุคลิกภาพแสดงตัวแบบเก็บตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และในทางลบ ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติของบุคลากรในองค์กร โดยการให้ความเอาใจใส่ต่อบุคลากร

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549 : 67) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานมีส่วนที่เป็นแรงกระตุ้น 4 ประการ คือ

1. ด้านลักษณะงาน
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน
3. ผลตอบแทน
4. ผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน เช่นเดียวกันกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการลดความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น ปรับปรุงตาราง ช่วงเวลาทำงานและจัดสวัสดิการบ้านพักสำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ด้านความเข้มของแสง ด้านอุณหภูมิ ด้านการวางผังสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ควรได้รับปรับปรุงให้มีมาตรฐานมากขึ้นกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจากการศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา หมายถึง ความทุ่มเทแรงกายแรงใจ รู้และเข้าใจในเป้าหมาย และยอมรับวัฒนธรรม ของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา ทุ่มเทให้กับงาน พร้อมทั้งจะอุทิศแรงกาย แรงใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

2. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาความยินดีของบุคลากรที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษาและความปรารถนาของตนได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษาในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปกครองบังคับบัญชาโดยให้อิสระและให้อำนาจในการตัดสินใจและแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กรจะสะท้อนการรับรู้คุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเข้าร่วมกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Tang and Gilbert (1992 : 76) ได้กล่าวว่าความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ได้

Chiang (2002 : 78) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวก และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับที่ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Bellou, Chitiris and Bellou (2005 : 66) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Cohen and Keren (2009 : 54) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

กิติมา กงขวัญเมือง (2545 : 55) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ การแลกเปลี่ยน การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้

พิชญ์พรรณ พุทธิมา (2548 : 49) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ปิยะดา ศรีประทุม (2548 : 48) ได้กล่าวการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน ส่วนบรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

สญาญ ชีระวนิชตระกูล (2549 : 45 – 46) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลที่ได้รับการรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การเป็นไปในเชิงบวก การรับรู้เหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ในที่สุด โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พรตบุตรี จุฑะกนก (2552 : 58 – 59) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความรู้สึก

และทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยเกิดจากการประเมินตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ซึ่งความรู้สึกและทัศนคติที่เกิดจากการประเมินตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน ในองค์กร ความภาคภูมิใจแห่งตนของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตนทั้งในบริบทของงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรจะสะท้อนถึงการรับรู้คุณค่าที่มีอยู่ในตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรภายในบริบทขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากการศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง ความยินดีของบุคลากรที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษาและความปรารถนาของตน ได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษาในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปกครอง บังคับบัญชาโดยให้อิสระและให้อำนาจในการตัดสินใจและแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรจะสะท้อนถึงการรับรู้คุณค่าของตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเข้าร่วมกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. ความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา

ความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและให้ความสนใจและใส่ใจกับความอยู่รอดของสถานศึกษาความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนอยู่และมีความรู้สึกกังวลกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและในอนาคตของสถานศึกษาทั้งในด้านที่เป็นลบและด้านที่เป็นบวก มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษาไว้ดังนี้

อรฉัตร สรญาณธนาวุธ (2545 : 69) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความหวังใยต่อองค์กรมีอยู่ 6 ด้าน

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารงานขององค์กร
2. ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร
3. ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. ด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทาย

6. ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

บุคลากรได้รับรู้ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและเข้าใจที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความห่วงใยต่อสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคตสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ด้วยพระราชปณิธานตั้งมั่น ที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขในการเสด็จเยี่ยมเยือนประชาชนในถิ่นทุรกันดารทั่วทุกภาคของประเทศเสมอมา และปัญหาความทุกข์ยากของประชาชนทั้งหลายทั้งมวล มีอาการอดพ้นจากสายพระเนตรของพระองค์ พระองค์ทรงตระหนักถึงความสำคัญองน้ำ ที่เป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตของประชาชน และการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทรงเล็งเห็นปัญหาความผันแปรไม่แน่นอนของสภาวะฝนธรรมชาติที่ก่อให้เกิดทั้งอุทกภัยและภัยแล้งนับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในอนาคต

ด้วยน้ำพระราชหฤทัยที่เปี่ยมล้นไปด้วยความห่วงใยในพสกนิกร ประกอบกับพระวิริยะ อุตสาหะ และพระอัจฉริยภาพของพระองค์ จึงก่อให้เกิด โครงการพระราชดำริและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินานัปการที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำ รวมถึงโครงการพระราชดำริฝนหลวง ซึ่งนำพาให้ประชาชนและประเทศชาติรอดพ้นปัญหาวิกฤติด้านทรัพยากรน้ำมาโดยตลอด

ในด้านฝนหลวง นอกจากจะทรงมีพระราชดำริก่อกำเนิด โครงการฝนหลวงเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2498 แล้วพระองค์ยังทรงทุ่มเทพระวรกายในการคิดค้น วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวงจนประสบความสำเร็จตามพระราชประสงค์ในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยแล้งนับจากอดีตจนถึงปัจจุบันอีกด้วย (สำนักงานฝนหลวง : ออนไลน์)

ชานินทร์ สุทธิบุญชู (2545 : 2) ได้กล่าวว่า ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้สึกต่อองค์กร ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร
5. การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร
6. ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มี

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการความหวังใยต่อองค์กรที่ตนอยู่

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจากการศึกษาความหวังใยอนาคตของสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและให้ความสนใจและใส่ใจกับความอยู่รอดของสถานศึกษาความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนอยู่และมีความรู้สึกกังวลกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและในอนาคตของสถานศึกษาทั้งในด้านที่เป็นลบและด้านที่เป็นบวก

4. การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

ความหวังใยและพร้อมปกป้องไม่ให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเสื่อมเสีย สมาชิกในองค์กรจะคำนึงถึง ด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม ด้านผลงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านจิตใจอาสา และด้านวิสัยทัศน์ จะต้องมีความรับผิดชอบตามนโยบายที่กำหนดไว้หรือได้กล่าวไว้อย่างจริงจัง ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสทำงานเพื่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญขึ้น และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญขึ้น และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ดงพร จำปาศรี (2547 : 77) ได้กล่าวว่า ภาพลักษณ์ของผู้นำ คือ

1. เป็นกลางมากที่สุด
2. ทุ่มเทบาทในการพัฒนาทางด้านการเมือง
3. มีการใช้ถ้อยคำหรือข้อความที่แสดงถึงบุคลิกภาพที่มุ่งแสดงออกถึง

บุคลิกภาพด้านพฤติกรรม

4. มีภูมิหลังที่ดีและเป็นข้อเท็จจริงและมีผลต่อสังคมไทย

มารุต มาลารัตน์ (2548 : 86) ได้กล่าวว่า เพศและอายุไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำ ในขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำ ส่วนปัญหาในการตัดสินใจเลือกผู้นำ คือ ผู้นำมีจำนวนให้เลือกน้อย มีการซื้อสิทธิขายเสียง และเกิดความลำบากใจในการเลือก หากผู้นำเป็นเครือญาติหรือคนสนิท นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่าในการตัดสินใจเลือกผู้นำ ควรเลือกผู้นำที่มีผลงาน และนโยบายการบริหารงานที่ดี และควรตัดสินใจเลือกด้วยตัวเองไม่ควรให้ใครมาชักจูง

ชาตรี เชื่อมโนชาญ (2549 : 49) ได้กล่าวว่า สื่อเสนอข่าวเกี่ยวกับผลงานของผู้บริหารฯ ในทางบวกทำให้ประชาชนมีภาพลักษณ์ของนักการเมืองในทางดี และสื่อมีการเสนอข่าวมีความต่อเนื่องรวดเร็ว ให้ความรู้ และสะท้อนความเห็นของประชาชนตามลำดับ

วิภาวัลย์ วรพุฒิพงศ์ (2549 : 51 – 52) ได้กล่าวว่า ประชาชนมีความเห็นต่อภาพลักษณ์ของผู้นำท้องถิ่นในทางบวก โดยเห็นว่าเป็นผู้มีบทบาทในการนำปัญหาของประชาชนไปเสนอต่อฝ่ายบริหารให้แก้ไข มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ดี เอาใจใส่ร่วมกิจกรรมของประชาชน กิริยามารยาทดี เชื่อมมันในตนเอง มนุษยสัมพันธ์ดีน่าเชื่อถือ เป็นที่พึงของประชาชน และความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนไม่ทำตัวเป็นผู้มีอิทธิพล

อรอุมา ไชยเศรษฐ (2551 : 114 – 115) ได้กล่าวว่าภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ควรปรับปรุงภาพลักษณ์ ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ พิมพร เทพปินตา (2549 : 54) การที่บุคคลจะมีภาพลักษณ์ต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ได้มากที่สุดคือการได้มีประสบการณ์ตรง การได้พบเห็นในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นสิ่งที่จดจำได้ง่าย และก่อให้เกิดความประทับใจจนเป็นภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งก็สอดคล้องกับที่นักวิชาการหลายท่าน เช่น ดวงพร คำบุญวัฒน์และ วาสนา จันทร์สว่าง (2536 : 55) และพรทิพย์ พิมลสินธุ์ (2540 : 38) ได้ให้ความหมายว่า ภาพลักษณ์เป็นภาพที่เกิดขึ้นในใจ ซึ่งอาจใดมาจากประสบการณ์ตรงคือ ได้มาใช้บริการด้วยตนเองเช่นดังกลุ่มนักศึกษา หรือกลุ่มนักเรียนบางส่วนและได้รับจากประสบการณ์ทางอ้อม คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตลาวัลย์ บุญนาค (2539 : 61) ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในสายตาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายค่อนข้างดี ส่วนภาพลักษณ์เชิงลบคือค่าธรรมเนียมการศึกษา เช่นกันกับที่ สิริวิมล ปันณราช (2547 : 48 – 49) ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเอกชนในมุมมองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและนักเรียนสายอาชีพศึกษาเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน คือ มีความสนใจที่จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งเหตุผลในการตัดสินใจลำดับแรกคือ ชื่อเสียงของสถาบัน

ณัฐพัชร์ อานาจประชา (2551 : 63 – 67) ได้กล่าวว่า ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งเสนอภาพลักษณ์ผู้สมัครรับเลือกตั้งในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. ด้านผลงาน
3. ด้านความเป็นผู้นำ

4. ด้านจิตใจอาสา

5. ด้านวิสัยทัศน์

6. ด้านประสบการณ์

ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละกลุ่มที่เลือกผู้สมัครฯ แต่ละคนมองภาพลักษณ์ของผู้สมัครฯ ด้านจิตใจอาสา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านประสบการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจากการศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา หมายถึง ความห่วงใยและพร้อมปกป้องไม่ให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเสื่อมเสีย สมาชิกในองค์กรจะคำนึงถึง ด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม ด้านผลงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านจิตใจอาสา และด้านวิสัยทัศน์ จะต้องมีความรับผิดชอบตามนโยบายที่กำหนดไว้หรือได้กล่าวไว้อย่างจริงจัง ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสทำงานเพื่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญขึ้น และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม

5. ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา

ความต้องการที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งจะแสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ลงความเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีคุณค่าในฐานะสมาชิกขององค์กร ทำให้ข้าราชการอุทิศตนให้กับองค์กรเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือจากภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและนอกเหนือจากเวลาที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนมีความมั่นใจในอนาคตและมีความรู้สึกที่จะทำงานในสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปิยะดา ศรีประทุม (2548 : 48) ได้กล่าวถึง การรับรู้บรรยากาศองค์กร เป็นพฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กร ต้องคำนึงถึงผู้อื่นทั้งด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือด้วย

สญาญู ชีระวนิชตระกูล (2549 : 45 - 46) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร การรับรู้เหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ในที่สุด โดยบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์กร ช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พรตบุตรี จุฑะกนก (2552 : 58 – 59) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยเกิดจากการประเมินตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ซึ่งความรู้สึกและทัศนคติที่เกิดจากการประเมินตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานในองค์กร ความภาคภูมิใจแห่งตนของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน และความภาคภูมิใจแห่งตนทั้งในบริบทของงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรจะสะท้อนถึงการรับรู้คุณค่าที่มีอยู่ในตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรภายในบริบทขององค์กร

Chiang (2002 : 78) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร มีผลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวก และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับที่ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Cohen and Keren (2009 : 54) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจากการศึกษา ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา หมายถึง ความต้องการที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งจะแสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีคุณค่าในฐานะสมาชิกขององค์กร ทำให้ข้าราชการอุทิศตนให้กับองค์กรเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือจากภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและนอกเหนือจากเวลาที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนมีความมั่นใจในอนาคตและมีความรู้สึกที่จะทำงานในสถานศึกษา

บริบทของสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 31 แห่ง สภาพโดยทั่วไปมีสภาพคล่องตัวน้อยใน
การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านพัสดุ การเงิน และพบว่ามีการ
โยกย้ายเข้า – ออกของบุคลากรบ่อยครั้ง เป็นการส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของครู
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2556: 5) จากข้อมูลการย้ายออก
ของบุคลากรครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา
2555– 2556 คิดเป็นร้อยละ 51.42 และ 52.50 ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้
สร้างความเจริญเติบโตต่อองค์กรได้มากกว่าทรัพยากรด้านอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นิตยา อิมเอิบธรรม (2544 : 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
ทินวัตร เงินขาว (2546 : 78) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ชนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549 : 56) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อ
องค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง
เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับ
เป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กรแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นพวรรณ ยุติธรรม (2550 : 94 – 95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมบุคลากรห้องสมุดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด 3 อันดับแรก ในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ 1) บุคลากรที่จบการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน 2) บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการและด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบไม่ตรงตามสาขาที่จบการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลป้อนกลับของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์และสวัสดิการและด้านความรู้สึกมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้าน

ผลประโยชน์และสวัสดิการสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีและบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมั่นคงในงานสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 6) บุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,00 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงานสูงกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท

กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2550 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครระยอง ในภาพรวมบุคลากรเทศบาลนครระยองมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครระยองมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในทุกประเด็นในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นในประเด็นมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และหากมีโอกาสเปลี่ยนหน่วยงานยินดีที่จะเปลี่ยนทันทีโดยไม่รีรอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

จิราภรณ์ น้อยละคร (2551 : 52) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีที่สุดในรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

สุนันทา อินทเจริญ (2551 : 84 – 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากร โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทมากที่สุด ในเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี สำหรับประเภทของสายงานที่ดำรงตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท 2) ข้อมูลลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านลักษณะงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา ระดับความคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความก้าวหน้าในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากร โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาในกลุ่มความหลากหลายในงาน และสำหรับในกลุ่มของการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กรและความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า กลุ่มความคาดหวังต่อองค์กรส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาในกลุ่มความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสำหรับในกลุ่มสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจพร้อมที่ใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร และด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรมากเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร

และด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า อายุทุกช่วงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่างช่วง 51 ปี ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ระดับการศึกษาทุกระดับมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอื่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในช่วงอื่น ประเภทของสายงานทุกประเภท มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยสายงานประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยมีเงินรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสายงานในประเภทอื่น และในเรื่องของรายได้ต่อเดือน ในช่วงของบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ในขณะที่รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่มีรายได้ช่วงน้อยกว่า 10,000 บาท ช่วง 10,000 – 19,999 บาท ช่วง 20,000 – 29,999 บาท และช่วง 30,000 – 39,999 บาท อยู่ในระดับมาก 5) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน

สมหญิง คายเลิศ (2552 : 50) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีสถานภาพโสดกับสมรส มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุจริงมากและอายุน้อย มีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

นิษฐ์ธีรย์ หิริโอบปะ (2553 : 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในด้านการเรียนการสอน ครูทำการสอนไม่เต็มที่ ไม่ให้ความสนใจในการสอนนักเรียน ไม่สามารถนำความรู้เรื่องหลักสูตรของสถานศึกษามาปฏิบัติลงสู่แผนการสอน ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความรู้ตามมาตรฐานของโรงเรียน การศึกษาโดยภาพรวมตกต่ำ ความเชื่อมั่นของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียนลดน้อยลง ในด้านการทำงานของครู การร่วม

กิจกรรมมีความขัดแย้งไม่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน ในด้านการพัฒนาตนเองการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถมักมีการหลีกเลี่ยงไม่เข้าร่วม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Cheng (1990 : 424) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง จำนวน 588 คน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Porter (1994 : 603 – 608) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่กับกลุ่มที่ลาออกโดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจงานซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

Hatton (1997 : 42 – A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสถานะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อครูผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับ และสิ่งตอบแทน การมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพและความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

Mashi and John (2001 : 61) ทำการศึกษารูปแบบของผู้นำแนวโน้มทางสังคมของโรงเรียนและความผูกพันในองค์กรของครู ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากครูที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 227 คน จาก 20 โรงเรียน จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของผู้นำลักษณะของโรงเรียนและความผูกพันในอาชีพครูมีความสัมพันธ์กัน ครูที่ถูกสังเกตมีความคงทนในอาชีพสูงภายใต้ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันในอาชีพของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดกว้างของสังคมของโรงเรียนและร้อยละ 25 ของความแปรปรวนเกิดจากสถานภาพสมรส พฤติกรรมของผู้นำและลักษณะแนวโน้มทางสังคมของโรงเรียน

David, Lynn, and Rodger(2003 : 99 – 118) ทำการสำรวจทัศนคติต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของการออกจากงาน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขายใน

ห่างสรรพสินค้าจำนวน 215 และตัวแทนประกัน 197 คน พบว่า ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและ โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร และมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน อีกทั้งความผูกพัน ยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ความมีอาวุโส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพส่วนและความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ การบริหารงานบุคคลในองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างและพัฒนาความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร และยังส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องตระหนักให้ความสนใจและให้ความสำคัญ มีวิธีการบริหารจัดการเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงเพื่อความศรัทธายอมรับเป้าหมาย ค่านิยม องค์กรทำให้เกิดความทุ่มเท เต็มใจ เสียสละเวลาให้องค์กรและมีความจงรักภักดี ต้องการที่จะดำรงไว้เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดให้ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในท้องถิ่น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยเสนอขั้นตอนและรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 แยกเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 83 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 143 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 20 คน รวม 246 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครูในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 รวม 196 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 608) เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	83	70
โรงเรียนขนาดกลาง	143	107
โรงเรียนขนาดใหญ่	20	19
รวม	246	196

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและขนาดโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา เขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert Type มี 5 ระดับ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 97) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด

3.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล โดยให้ครอบคลุมสภาพความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา เขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ

3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ด้านความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการวิจัย ด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย

นายเกรียงศักดิ์ คอนไพร วุฒิการศึกษา ค.ม.การบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกราษฎร์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

นายวิโรจน์ ภูถาวรณ วุฒิการศึกษา ค.ม.การบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแสงวิทยา อำเภอยายแม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

นายประสงค์ สกฤษดิ์ วุฒิการศึกษา ค.ม.วิจัยและประเมินผลการศึกษา
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วเสนอกณะกรรมกรที่
ปรึกษาวิตยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามนำแบบสอบถามไปทดลองใช้
(try - out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่ง
ได้แก่ โรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม โรงเรียนกุดท่าลือ โรงเรียนหนองบัววิทยาเสริม โรงเรียน
ชุมชนกุดโค่นวิทยาคม โรงเรียนคำไฮวิทยา

3.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ตามวิธีการ
ของ Cronbach ซึ่งอยู่ในระดับของอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24 ถึง 0.82 และค่าความ
เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3.7 นำข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อ
ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.2 นำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไปประสานกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามแต่ละ โรงเรียนด้วยตนเอง

5. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตรวจสอบความเรียบร้อย แล้วนำไปวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและขนาด โรงเรียนผู้ตอบแบบสอบถาม ครูในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำมาหาค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอสรุปในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 97) ดังนี้

5 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตามรายการดังนี้

5.5 วิเคราะห์ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 97)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อสถานศึกษา
4.51 - 5.00 หมายถึง	มีความผูกพันในอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยใช้ค่า F - test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

5.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้ค่า F - test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

5.8 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางพัฒนาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก จากคำถามแบบปลายเปิดทั้ง 5 ข้อ ในแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยจัดกลุ่มคำตอบที่คล้ายคลึงกันแล้วมาเรียงตามความถี่มากที่สุดไปยังน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

6.1.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ตามวิธีการของ Cronbach

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ได้แก่ F - test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่เป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

**ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อ
สถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2**

ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขต
อำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ ครู
จำนวน 9 คน

1.กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ที่ให้ข้อมูลในการให้ข้อเสนอแนะเชิงลึกในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ครูที่มี
คุณสมบัติดังต่อไปนี้ ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ครูที่ได้รับรางวัลหนึ่งแสนครูดี ครูที่
ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ ครูที่ได้รับรางวัลครูสอนดี ครูที่มีผลงาน ได้รับรางวัลระดับประเทศ
ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 9 คน
ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่

- 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นเป็น
ระยะเวลาต่ำกว่า 5ปี และเป็นครูที่ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ จำนวน 3 คน
- 1.2 ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นเป็นระยะ
เวลานาน 5 - 10 ปี และเป็นครูที่รับรางวัลหนึ่งแสนครูดีจำนวน 3 คน
- 1.3 ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นระยะ
เวลานานมากกว่า 10 ปี และครูที่ได้รับรางวัลครูสอนดี ครูที่มีผลงาน ได้รับรางวัลระดับประเทศ
จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างรวมทั้งเครื่องบันทึกเสียง
ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการ
จัดสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด
- 3.2 สร้างประเด็นคำถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา
ที่เหมาะสม

3.3 นำประเด็นคำถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ

3.4 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3.5 เลือกประเด็นคำถามที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการสนทนากลุ่ม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบข้อเสนอแนะในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปและสรุปตามประเด็นในข้อเสนอแนะ

5. ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา เรื่องการศึกษา ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำเสนอในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

N แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

Df แทน ค่าระดับความเสรีในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

SS แทน ผลรวมกำลังสองในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

MS แทน ความแปรปรวนในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แยกขนาดโรงเรียน คือ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก ครูโรงเรียนขนาดกลาง ครูโรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อ

สถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ครูโรงเรียนขนาดกลาง ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสภาพผลดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของครูในการตอบแบบสอบถามระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	70	100
โรงเรียนขนาดกลาง	106	100
โรงเรียนขนาดใหญ่	19	10
รวม	196	100

จากตารางที่ 4 พบว่าจำนวนครูผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็กสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แยกตามขนาด โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 196 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแยกเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ครูโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ครูโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของครูในการตอบแบบสอบถามระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี	72	36.73
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี	64	32.65
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี	60	30.61
รวม	196	100

จากตารางที่ 5 พบว่าจำนวนครู ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แยกตามประสบการณ์การทำงานทั้งสิ้น 196 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแยกเป็น ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.73 ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อ
สถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกเป็นโดยรวม

ข้อความ	N = 196		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จ ของสถานศึกษา	3.96	0.24	มาก
2. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.11	0.17	มาก
3. ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา	4.24	0.15	มาก
4. การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	3.86	0.17	มาก
5. ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา	4.21	0.27	มาก
เฉลี่ย	4.08	0.11	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในเขตอำเภอห้วยเม็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อโรงเรียนสูงสุดคือ ความ
ห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมาคือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็น
สถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการ
ปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ
สถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	N = 196		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เป้าหมายของการปฏิบัติงานใน โรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.13	0.54	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	3.56	0.50	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน	4.19	0.40	มาก
4. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ	4.17	0.44	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	4.21	0.42	มาก
6. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.27	0.45	มาก
7. ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	4.19	0.46	มาก
เฉลี่ย	3.96	0.24	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	N = 196		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน	4.84	0.37	มากที่สุด
2. ท่านมักจะพูดถึงโรงเรียนในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.01	0.07	มาก
3. ท่านรู้สึกกังวลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนของโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	1.87	0.52	น้อย
4. ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ	4.68	0.47	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน	4.93	0.26	มากที่สุด
6. ท่านได้รับโอกาสแสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ	4.27	0.44	มาก
7. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนแห่งนี้เสมอ	4.17	0.37	มาก
เฉลี่ย	4.11	0.17	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน และ ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	N = 196		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน	4.84	0.37	มากที่สุด
2. ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเป็นห่วงต่ออนาคตของโรงเรียน	4.51	0.50	มากที่สุด
3. เมื่อท่านได้รับการดำเนินงานของโรงเรียนประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ท่านไม่ได้ให้ความสนใจในเหตุการณ์ดังกล่าวแต่อย่างไร	2.02	0.24	น้อย
4. ในการทำงานนั้นท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน	4.98	0.14	มากที่สุด
5. ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.40	มาก
6. ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา	4.92	0.27	มากที่สุด
7. ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่เสียหาย	4.22	0.42	มาก
เฉลี่ย	4.24	0.15	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานนั้นท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตนท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา และ ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	N = 196		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เมื่อมีผู้กล่าวหาโรงเรียนในทางที่เสียหายท่านพยายามที่ชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.18	0.38	มาก
2. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.82	0.39	มากที่สุด
3. ท่านมักจะวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางลบกับผู้อื่นเสมอ	4.51	0.05	มากที่สุด
4. ท่านชอบพูดสิ่งที่ดิงามที่โรงเรียนมิให้ผู้อื่นฟังเสมอ	2.86	0.35	ปานกลาง
5. ท่านชอบพูดถึงความสำเร็จทางโรงเรียนผู้อื่นฟังเสมอ	4.77	0.42	มากที่สุด
6. ท่านผู้เป็นผู้หนึ่งในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนผู้อื่นรับทราบเสมอ	1.86	0.52	น้อย
7. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน	4.07	0.03	มาก
เฉลี่ย	3.86	0.17	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ ท่านชอบพูดถึงความสำเร็จของโรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ และ ท่านมักจะวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางลบกับผู้อื่นเสมอ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	N = 196		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด	4.49	0.50	มาก
2. หากท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบความสำเร็จมากกว่าอยู่โรงเรียนนี้	4.49	0.50	มาก
3. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัดแต่เพื่อความเหมาะสมของโรงเรียน	4.46	0.50	มาก
4. แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม	4.49	0.50	มาก
5. ท่านเชื่อมั่นว่าทำงานที่นี้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.56	0.51	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานของท่านในโรงเรียนเสมอ	3.95	0.57	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกรักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	4.07	0.27	มาก
เฉลี่ย	4.21	0.27	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อ โรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิมท่านคิดว่าการตัดสินใจท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาดและหากท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบความสำเร็จมากกว่าอยู่โรงเรียนนี้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	4.11	0.33	4.12	0.28	4.15	0.38
2. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.14	0.18	4.11	0.16	4.06	0.18
3. ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา	4.24	0.16	4.25	0.14	4.25	0.15
4. การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	4.09	0.27	4.11	0.27	4.09	0.25
5. ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา	4.23	0.23	4.19	0.23	4.24	0.19
เฉลี่ย	4.16	0.12	4.16	0.11	4.16	0.14

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงสุดตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมาคือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านคะแนนค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาสูงสุดตามประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี คือ ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมาคือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จ

ของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านคะแนนค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา สูงสุดตามประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี คือ ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมาคือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา จำแนกตามรายชื่อตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.88	0.83	3.75	0.79	4.00	0.80
2. วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	3.86	0.61	3.98	0.41	3.88	0.52
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน	4.17	0.76	4.34	0.78	4.20	0.81
4. เมื่อได้รับมอบหมายงานของท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นให้บรรลุสำเร็จ	4.22	0.45	4.14	0.35	4.13	0.53
5. ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	4.25	0.78	4.25	0.77	4.27	0.75
6. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.35	0.80	4.17	0.84	4.30	0.83
7. ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของ						

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
โรงเรียน	4.06	0.69	4.22	0.76	4.25	0.75
เฉลี่ย	4.11	0.33	4.12	0.28	4.15	0.38

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตาม ประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และเมื่อได้รับมอบหมายงานของท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นให้บรรลุสำเร็จ ตามลำดับ ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตาม ประสพการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน รองลงมาคือท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตาม ประสพการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ รองลงมาคือท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้าน ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน	4.83	0.37	4.80	0.40	4.85	0.36
2. ท่านมักพูดถึงโรงเรียนในด้านบวกผู้อื่นฟังเสมอ	4.13	0.71	3.91	0.75	4.02	0.87
3. ท่านรู้สึกดีใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนโรงเรียนเพื่อความร่วมมือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	1.90	0.38	1.92	0.27	1.78	0.41
4. ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคลากรภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ	4.72	0.45	4.72	0.45	4.60	0.49
5. ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน	4.93	0.25	4.97	0.17	4.88	0.32
6. ท่านได้รับโอกาสแสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนเสมอ	4.22	0.41	4.33	0.47	4.25	0.43
7. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนแห่งนี้เสมอ	4.28	0.45	4.14	0.35	4.07	0.25
เฉลี่ย	4.14	0.18	4.11	0.16	4.06	0.18

จากตารางที่ 14 พบว่าความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณมีใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียนและท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคลากรภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ ตามลำดับ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณมีใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน และ ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคลากรภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อตามประสพการณ์การทำงาน

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน	4.79	0.40	4.92	0.27	4.83	0.37
2. ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเป็นห่วงต่ออนาคตของโรงเรียน	4.53	0.50	4.47	0.50	4.58	0.49
3. เมื่อท่านได้รับการดำเนินงานของโรงเรียนประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ท่านไม่ได้ให้ความสนใจในเหตุการณ์ดังกล่าวแต่อย่างไร	2.04	0.26	2.00	0.00	2.00	0.00
4. ในการทำงานนั้นท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน	4.97	0.23	5.00	0.00	5.00	0.00
5. ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายกับโรงเรียนสม่ำเสมอ	4.22	0.73	4.22	0.76	4.18	0.72
6. ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา	4.90	0.29	4.95	0.21	4.93	0.31
7. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่เสียหาย	4.25	0.43	4.20	0.40	4.22	0.41
เฉลี่ย	4.24	0.16	4.25	0.14	4.25	0.15

จากตารางที่ 15 พบว่าความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษามับความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตาม ประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานนั้นท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา และท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษามับความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประสพการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานนั้นท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา และท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษามับความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประสพการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานนั้นท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา และท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวม ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. เมื่อมีผู้กล่าวหาโรงเรียนในทางที่เสียหายท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.17	0.37	4.19	0.39	4.20	0.40
2. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.79	0.40	4.83	0.38	4.87	0.34
3. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.50	0.50	4.53	0.50	4.53	0.50
4. ท่านชอบพูดสิ่งที่ดีงามที่โรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.57	0.49	3.56	0.53	3.63	0.55
5. ท่านชอบพูดถึงความสำเร็จของโรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.81	0.92	3.91	0.98	3.58	0.86
6. ท่านเป็นผู้หนึ่งในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนผู้อื่นรับทราบเสมอ	3.50	0.53	3.55	0.50	3.53	0.53
7. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน	4.31	0.46	4.23	0.42	4.25	0.43
เฉลี่ย	4.09	0.27	4.11	0.27	4.09	0.25

จากตารางที่ 16 พบว่าความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ รองลงมาคือเมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ และท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตามลำดับ

ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ รองลงมาคือเมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ และท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตามลำดับ

ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ รองลงมาคือเมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ และท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวม ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด	4.40	0.49	4.56	0.50	4.53	0.50
2. ท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าอยู่โรงเรียนนี้	4.61	0.49	4.41	0.49	4.45	0.50
3. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัดแต่เพื่อความเหมาะสมของโรงเรียน	4.53	0.50	4.36	0.48	4.52	0.50
4. แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม	4.51	0.50	4.44	0.50	4.53	0.50
5. ท่านเชื่อมั่นว่าทำงานที่นี้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.56	0.50	3.58	0.52	3.55	0.53
6. ท่านมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานของท่านในโรงเรียนเสมอ	3.93	0.67	3.92	0.67	4.05	0.69
7. ท่านมีความรู้สึกรักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	4.08	0.32	4.05	0.27	4.05	0.34
เฉลี่ย	4.23	0.23	4.19	0.23	4.24	0.19

จากตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความ เป็นสมาชิกในสถานศึกษา มีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าอยู่โรงเรียนนี้ รองลงมา คือท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัดแต่เพื่อ ความเหมาะสมของโรงเรียน และแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็ สมจริตใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม ตามลำดับ ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็น สมาชิกในสถานศึกษา มีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ชื่อตามประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่าน คิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด รองลงมาคือ แม้ว่าคุณมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมจริตใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ เหมือนเดิม และท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าอยู่ โรงเรียนนี้ ตามลำดับ ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา มีระดับ ความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าการตัดสินใจของ ท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด รองลงมาคือท่านเต็มใจหากมีการ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัดแต่เพื่อความเหมาะสมของ โรงเรียน และท่านมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานของท่านในโรงเรียนเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูต่อ
สถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อความ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	4.18	0.38	4.06	0.27	4.11	0.28
2. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.09	0.16	4.10	0.17	4.12	0.19
3. ความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา	4.24	0.13	4.23	0.16	4.25	0.15
4. การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	4.10	0.24	4.10	0.27	4.08	0.26
5. ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา	4.25	0.22	4.19	0.20	4.20	0.21
เฉลี่ย	4.17	0.13	4.14	0.11	4.15	0.11

จากตารางที่ 18 พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงสุดตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ ความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมาคือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จ ของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านคะแนนค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาสูงสุดตามขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง คือ ความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมาคือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านคะแนนค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาสูงสุดตาม

ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ คือ ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมาคือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวม ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา จำแนกตามรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อความ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	4.07	0.83	3.70	0.76	3.80	0.79
2. วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	4.03	0.61	3.85	0.44	3.82	0.46
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน	4.26	0.80	4.17	0.82	4.27	0.73
4. เมื่อได้รับมอบหมายงานของท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นให้บรรลุสำเร็จ	4.22	0.53	4.15	0.36	4.12	0.37
5. ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	4.24	0.70	4.20	0.84	4.33	0.77
6. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.33	0.82	4.22	0.84	4.27	0.82
7. ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	4.13	0.71	4.18	0.77	4.20	0.73
เฉลี่ย	4.18	0.38	4.06	0.27	4.11	0.28

จากตารางที่ 19 พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ รองลงมาคือท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนและ ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ รองลงมาคือท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อความ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน	4.86	0.35	4.80	0.40	4.82	0.39
2. ท่านมักพูดถึงโรงเรียนในด้านบวกผู้อื่นฟังเสมอ	3.95	0.78	4.03	0.78	4.10	0.77
3. ท่านรู้สึกตั้งใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนโรงเรียนเพื่อความร่วมมือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	1.80	0.40	1.92	0.33	1.92	0.33
4. ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคลากรภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ	4.70	0.46	4.67	0.47	4.68	0.46
5. ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน	4.88	0.32	4.97	0.18	4.95	0.22
6. ท่านได้รับโอกาสแสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ	4.28	0.45	4.25	0.43	4.27	0.44
7. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนแห่งนี้เสมอ	4.21	0.41	4.13	0.34	4.15	0.36
เฉลี่ย	4.09	0.16	4.10	0.17	4.12	0.26

จากตารางที่ 20 พบว่าความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก

พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณมีใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน และท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคลากรภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียน เสมอ ตามลำดับ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณมีใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน และ ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคลากรภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียน เสมอ ตามลำดับ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณมีใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน และ ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคลากรภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียน เสมอ ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อความ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน	4.86	0.35	4.83	0.37	4.85	0.36
2. ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเป็นห่วงต่ออนาคตของโรงเรียน	4.49	0.50	4.55	0.50	4.55	0.49
3. เมื่อท่านได้รับการดำเนินงานของโรงเรียนประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ท่านไม่ได้ให้ความสนใจในเหตุการณ์ดังกล่าวแต่อย่างไร	2.01	0.11	2.00	0.00	2.03	0.00
4. ในการทำงานนั้นท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน	5.00	0.00	4.97	0.25	5.00	0.00
5. ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายกับโรงเรียนสม่ำเสมอ	4.16	0.71	4.23	0.76	4.25	0.75
6. ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา	4.91	0.33	4.93	0.25	4.95	0.22
7. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่เสียหาย	4.32	0.46	4.15	0.36	4.18	0.39
เฉลี่ย	4.24	0.13	4.10	0.27	4.08	0.26

จากตารางที่ 21 พบว่าความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษามักมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามขนาดของ

สถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานนั้นท่าน
คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน รองลงมาคือ ท่านมี
ความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา และท่านพร้อมที่จะปกป้อง
และรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความห่วงใยในอนาคตของ
สถานศึกษามับความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามขนาดของ
สถานศึกษาขนาดกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานนั้นท่าน
คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน รองลงมาคือ ท่านมี
ความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา และท่านพร้อมที่จะปกป้อง
และรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความห่วงใยในอนาคตของ
สถานศึกษามับความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามขนาดของ
สถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานนั้นท่าน
คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน รองลงมาคือ ท่านมี
ความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา และท่านพร้อมที่จะปกป้อง
และรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวม ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อความ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. เมื่อมีผู้กล่าวหาโรงเรียนในทางที่เสียหาย ท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.16	0.36	4.22	0.41	4.18	0.39
2. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.84	0.36	4.85	0.36	4.78	0.41
3. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	4.50	0.50	4.55	0.50	4.52	0.50
4. ท่านชอบพูดสิ่งที่ดีงามที่โรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.64	0.53	3.52	0.50	3.58	0.53
5. ท่านชอบพูดถึงความสำเร็จของโรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.79	0.89	3.80	0.97	3.72	0.95
6. ท่านเป็นผู้หนึ่งในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนผู้อื่นรับทราบเสมอ	3.53	0.52	3.52	0.50	3.53	0.53
7. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน	4.26	0.44	4.27	0.44	4.27	0.44
เฉลี่ย	4.10	0.24	4.10	0.27	4.08	0.26

จากตารางที่ 22 พบว่าความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีผู้กล่าวถึง

โรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ รองลงมาคือท่านมักจะวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางลบกับผู้อื่นเสมอ และท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ รองลงมาคือท่านมักจะวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางลบกับผู้อื่นเสมอ และ ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษามีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ รองลงมาคือท่านมักจะวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางลบกับผู้อื่นเสมอ และ ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตามลำดับ



ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงมาตรฐานของคะแนนความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อความ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด	4.55	0.50	4.45	0.50	4.47	0.50
2. ท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าอยู่โรงเรียนนี้	4.53	0.50	4.47	0.50	4.48	0.50
3. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัดแต่เพื่อความเหมาะสมของโรงเรียน	4.45	0.50	4.48	0.50	4.48	0.50
4. แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม	4.47	0.50	4.48	0.50	4.53	0.50
5. ท่านเชื่อมั่นว่าทำงานที่นี้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.54	0.52	3.60	0.52	3.55	0.53
6. ท่านมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานของท่านในโรงเรียนเสมอ	4.12	0.74	3.87	0.62	3.87	0.62
7. ท่านมีความรู้สึกรักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	4.13	0.41	4.02	0.22	4.02	0.22
เฉลี่ย	4.25	0.22	4.19	0.20	4.20	0.21

จากตารางที่ 23 พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา มีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด รองลงมาคือหากท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าอยู่โรงเรียนนี้ และแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม ตามลำดับ ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา มีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ แม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่นี้เหมือนเดิม รองลงมาคือหากท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าอยู่โรงเรียนนี้ และท่านมีความรู้สึกรักที่ทำงานอยู่โรงเรียนแห่งนี้ ตามลำดับ ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา มีระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อตามขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ แม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม รองลงมาคือ ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมของโรงเรียน และท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation)	df	SS	MS	F
1. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.051	.026	.235
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	21.123	.109	
รวม (Total)	196	21.174		
2. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.208	.104	3.349

แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation)	df	SS	MS	F
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	6.022	.031	
รวม (Total)	196	6.230		รวม (Total)
3. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.003	.002	.066
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	4.511	.023	
รวม (Total)	196	4.514		รวม (Total)
4. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.024	.012	.174
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	13.496	.070	
รวม (Total)	196	4.514		รวม (Total)
5. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.100	.050	1.055
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	9.185	.047	
รวม (Total)	196	9.285		รวม (Total)
6. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.002	.001	.079
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	2.900	.015	
รวม (Total)	196	2.902		

จากตารางที่ 24 พบว่าความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จำแนกตามรายด้านและโดยรวม แยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครู มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation)	df	SS	MS	F
1. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.475	.238	2.228
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	20.699	.107	
รวม (Total)	196	21.174		
2. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.030	.015	.466
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	6.200	.032	
รวม (Total)	196	6.230		
3. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.015	.008	.331
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	4.499	.023	
รวม (Total)	196	4.514		
4. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.019	.009	.134
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	13.501	.070	
รวม (Total)	196	13.520		
5. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.151	.075	1.600
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	9.134	.047	
รวม (Total)	196	9.285		
6. ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	2	.041	.020	1.375
ภายในกลุ่ม (Within Group)	194	2.862	.015	
รวม (Total)	196	2.902		

จากตารางที่ 25 พบว่าความผูกพันของข้าราชการครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์เขต 2 จำแนกตามรายด้านและโดยรวมตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ในเขต อำเภอย้ายเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน ต่อไปนี้ โดยการสัมภาษณ์

1. ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้ตระหนักถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียน มอบหมายงานให้ ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรได้คิดค้นและมีความ กระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเองตามความสามารถและความถนัด จัดสวัสดิการต่างๆ ของโรงเรียนให้กับครูทุกคนและสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มี คุณภาพ ดังบทสัมภาษณ์บางตอนดังนี้

“...ต้องมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความตั้งใจที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย...”

(9 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...บุคลากรต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของ สถานศึกษา...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ (9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

2. ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ควร จัดกิจกรรมพบปะ กันชุมชนเป็นประจำ สม่ำเสมอ สนับสนุนและส่งเสริมผลงานของโรงเรียนออกสู่ชุมชน จัด กิจกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อโรงเรียนแห่งนี้เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ ดังบทสัมภาษณ์บาง ตอนดังนี้

“...บุคลากรที่เป็นสมาชิกของสถานศึกษาได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของตนเองเสมอ...”

(9 กรกฎาคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการจัดกิจกรรม สนับสนุนและส่งเสริมผลงานที่สร้างความเชื่อมั่นและ ความศรัทธาต่อสถานศึกษาแห่งนี้เสมอ...”

(9 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

3. ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา ควร เปิดโอกาสให้บุคลากร
ดำเนินงานของโรงเรียนและสรุปผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนและส่งเสริมให้
บุคลากรให้ช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมที่
ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียน ดังบท
สัมภาษณ์บางตอนดังนี้

“...การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ความสนใจ ใส่ใจและให้ความห่วงใยในอนาคตของ
สถานศึกษา...”

(9 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการ
กิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา...”

(10 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

4. ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ควร จัดกิจกรรมการ
พบปะกันชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
ต่อโรงเรียนและชุมชน มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ที่โรงเรียนได้สร้างให้ชุมชนได้รับทราบ
อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังบทสัมภาษณ์บางตอนดังนี้

“...ครูต้องห่วงใยและพร้อมปกป้องไม่ให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา
ไม่ให้เสื่อมเสีย...”

(10 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ควรทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ทำงานเพื่อสถานศึกษาอย่าง
แท้จริง...”

(10 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

5. ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ควร สนับสนุน
และส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกตามความสามารถและความถนัด มอบหมายงานให้ครูให้ตรง
กับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรม
พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดระบบการบริหารให้
ปลอดภัยและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการ
ปฏิบัติต่อครูทุกคน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาศักยภาพ ด้านวิชาชีพของตนอย่าง
เต็มที่ สร้างบรรยากาศให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามระดับการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนและผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ยกย่องและให้เกียรติครูในการปฏิบัติงาน ตามวาระ

และโอกาสต่าง ๆ

อยู่เสมอ ดังสัมภาษณ์บางตอนดังนี้

“...ควรส่งเสริมให้ครูแสดงออกตามความสามารถและความถนัด มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้สุดความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา...”

(10 กรกฎาคม 2557 : การสัมภาษณ์)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องความผูกพันของข้าราชการครูที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า

1. ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงสุดคือความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมา คือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา และ ตามลำดับ

2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ดังนี้

2.1 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน หมายความว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก โดยแยกตามประเภทการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน หมายความว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก โดยแยกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันของข้าราชการครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้ตระหนักถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคลกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดค้น และมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเองตามความสามารถและความถนัดจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้กับครูทุกคนและสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณภาพ

3.2 ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมพบปะกันชุมชนเป็นประจำสม่ำเสมอสนับสนุนและส่งเสริมผลงานของโรงเรียนออกสู่ชุมชน จัดกิจกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อโรงเรียนแห่งนี้เสมอเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ

3.3 ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินงานของโรงเรียนและสรุปผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรให้ช่วยประหยัดน้ำไฟฟ้าและค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียน

3.4 ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมการพบปะกันชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชนมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่โรงเรียนได้สร้างให้ชุมชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.5 ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกตามความสามารถและความถนัดมอบหมายงานให้ครูให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจัดระบบการบริหารให้ปลอดโปร่งและสามารถตรวจสอบได้ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อครูทุกคนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพของตนอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นยกย่องและให้เกียรติครูในการปฏิบัติงาน

ตามวาระและโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันของข้าราชการครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา และรองลงมา คือ ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมใช้หลักการทำงานเป็นทีม การสร้างความรู้สึกร่วมกันทุกคนมีส่วนร่วม เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่มีความมั่นคงพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับ สมหญิง คายเลิศ (2552 : 50) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิริกิตต์ศิริ วัฒนกุล (2548 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประเภทและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549 : 56) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในเขตอำเภอ ห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันของข้าราชการครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาและอื่น ๆ การกิจของโรงเรียนมีมาก ผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จึงต้องเป็นผู้นำในการประสานงานกับบุคลากรทุกคนภายใน โรงเรียน ให้ความร่วมมือร่วมใจเสียสละในการทำงาน ยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความ ตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ ทั้งนี้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่นยึดถือปฏิบัติ นับเป็นการสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ให้กับข้าราชการครู ในการทำงาน อันจะทำให้งานบรรลุผลและยินดีที่จะทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ทำให้บุคลากร ทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาล้วนมีความผูกพันต่อ องค์กรโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นพวรรณ ยุติธรรม (2550 : 94 – 95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อบุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานและด้าน สภาพแวดล้อมในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่มีลักษณะงาน หลักที่รับผิดชอบต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามขนาดของ โรงเรียนต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น ผู้บริหารได้จัดสวัสดิการให้ข้าราชการครู อย่างเหมาะสม สวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจให้คนทำงานให้ได้รับความ สะดวกสบาย เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีกิจกรรมนันทนาการหลังเลิกเรียน รวมทั้งการจัด บ้านพักอาศัย จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการ เรียนการสอน เพื่อเอื้อในการทำงาน การยกย่องชมเชย เมื่อครูได้ทำความดี สร้างชื่อเสียงแก่

โรงเรียน หากเกิดแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ น้อยละคร (2551 : 52) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ ขนาดของโรงเรียนไม่ได้เป็นตัวแปรที่น่าสนใจที่บอกได้ว่าบุคคลผู้นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรมากแค่ไหน ซึ่งมองถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความล้มเหลว คำชื่นชมหรือแม้กระทั่งคำติชมที่มีต่อองค์กรที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างนั้น สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความท้อทลายคิดหาวิธีเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น หรือพัฒนาในสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือคงอยู่ต่อไป และพร้อมที่จะแสดงตนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จให้คนรับรู้ว่า ความสำเร็จนั้นเกิดจากการมีส่วนร่วมของตนเองเกิดเป็นแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุมปรึกษาช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางในการสร้างความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมให้ครูได้ตระหนักถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู เมื่อกระทำกิจกรรมใดสำเร็จได้ ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมพบปะกับชุมชนประจำสม่ำเสมอ กิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมผลงานของโรงเรียนออกสู่ชุมชน กิจกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา

1.3 ผลการวิจัยพบ ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ กิจกรรมทัศนศึกษา นอกสถานที่ กิจกรรมโรงเรียนสู่ชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก ทั้งในกรณีที่ต้องการคงอยู่หรือต้องการย้ายออกจากการเป็นสมาชิกของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในเขตอำเภอห้วยเม็ก

2.4 ควรศึกษาสภาพองค์การที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูของโรงเรียนในพื้นที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ สันติวงศ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฎกระทรวง. (2554). ว่าด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจาก ตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546.
- กิติมา คงขวัญเมือง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ พยาบาลประจำการ ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์การกับพฤติกรรมความเป็น สมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา ปรีดีดีดก. (2532) การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น . กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- จิตลาวัลย์ บุญนาค. (2539). ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในสายตาของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ น้อยละคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชาติรี เชื้อมโนชาญ. (2547). สื่อมวลชนท้องถิ่นกับภาพลักษณ์ของนักการเมืองในเขตเทศบาล นครเชียงใหม่. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครองบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพัชร์ อำนาจประชา. (2551). ภาพลักษณ์ผู้สมัครรับเลือกตั้งต่อการตัดสินใจของผู้เลือกตั้ง: กรณีศึกษาการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเหมืองง่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง

- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คนัย กิ่งก้าน. (2553). ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในเครือมูลนิธิลาซาล แห่งประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คงพร จำปาศรี. (2547). ภาพลักษณ์ของ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร ที่นำเสนอในหนังสือพิมพ์ไทย. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาริกา กุลแก้ว. (2541). ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดวงพร กำบุญวัฒน์ และวาสนา จันทร์สว่าง. (2536). สื่อสารการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : อินโทม์เทรด.
- ทินวัตร เงินขาว. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา กำแพงเพชร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. ปรินญาณิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี.
- ชานินทร์ สุทธิบุญชู และสุรสิทธิ์ วัชรขจร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานและองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นพวรรณ ยุติธรรม. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา อิ่มเอิบธรรม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา กำแพงเพชร บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- นิษฐารีย์ หิริโอบปะ. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราด
 สรรเสริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา
 มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารีรัตน์ เกษสุวรรณ. (2545). ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความ
 ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. งานนิพนธ์
 การศึกษามหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 บูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา ศรีประทุม. (2548). บรรยากาศต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 ของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 พระนครเหนือ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู
 โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2540). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กร การรับรู้บรรยากาศ
 องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์
 ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรทิพย์ พิมพ์สินธุ์. (2540). ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง : การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์.
 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร :
 ความหมายทฤษฎี วิจัย การวัดผลและงานวิจัย. (ม.ป.ท.).
- พิชญ์พรรณ พุทธิมา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐาน
 จากองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์กรของพนักงานในองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
 มหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พินคำ โรหิตเสถียร. (2541) แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับ
 บนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิมพ์พร เทพปิ่นตา. (2549) **ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับ อาชีวศึกษาของนักศึกษาโรงเรียนลำปางพณิชยการและเทคโนโลยี ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ.**หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภิญโญ สาธร. (2526). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มารุต มาลารัตน์. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสหภาพเทศบาลและ นายกเทศมนตรี : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัด เชียงใหม่.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มุกดา ศรีรงค์ และชนิษฐา วิเศษสาธร. (2529). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). **มนุษย์สัมพันธ์จิตวิทยาในการทำงานในองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วนิดา ทองเกลี้ยง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ แสงประทุม. (2547). **การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน.** (ม.ป.ท.)
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2535). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา วีระกุล. (2520). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 2 สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.

- วิภาวัลย์ วรพุฒิพงค์. (2549). **ภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาเทศบาลนครเชียงใหม่ในแง่ที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานกับภาคประชาชน**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สญา ชีระวนิชตระกูล. (2549). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). **การบริหารงานบุคคล**. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สิริวิมล ปันณราช. **ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเอกชนในมุมมองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและนักเรียนสายอาชีวศึกษา**. [สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2554]. จาก <http://www.utcc.ac.th/amsar/about/document13.html>
- สมหญิง คายเลิศ. (2552). **ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา อินทเจริญ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ เทียนสี. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (2553). **คู่มือการประกันคุณภาพทางการศึกษากาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 – 2559)**. กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานฝนหลวง. (2554). [ออนไลน์]. **ภาพลักษณ์ผู้นำ**. [สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2554] ระบบออนไลน์ www.moacinfo.net/modules/ 60_1_89449.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2530). **ความจงรักภักดีต่อองค์กร : วิธีสร้างอย่างง่าย ๆ**. ข้าราชการ. (ม.ป.ท.).
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2533). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2532). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2538). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา โรงงานผลิตขนมปัง**. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรนัตร์ สรญาณธนาวุธ. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความห่วงใยต่อองค์กร**. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา ไชยเศรษฐ. (2551). **ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยพายัพในทัศนะของนักศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดเชียงใหม่**. ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Alderfer, C.P. (1972). **Existence relatedness and growth ; human needs in organizational setting**.p. 47 – 56. New York : Free Press.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1970). The measurement and antecedents of affective continuance And Normative commitment of the organization. **Dissertation Abstracts International**, p.1 – 18.63(8).
- Bellou, V., L., & Bellou, A. (2005). **The impact of organizational identification and self esteem On organizational citizenship behavior : The case of Greek Public hospitals**. **An International Journal**, 5(2), p.305 – 318.

- Buchanan, B. (1974). **Building organizational commitment the socialization of managers**
Inwork organization. Administrative Science Quarterly, p.533 – 545. 19(1).
- Burke, I. (2007). **Research Employee Engagement & Retention Management.**
 P.52 – 57.20(3).
- Cambell, Roald F. and others. (1971). **Introduction to Education Administration.** 4 th ed.
 Boston :Allyn and Bacon.
- Cheng, Y. C. (1990). An investigation of the relationship of organizational structure,
 leadership and Social norms.**Dissertation Abstracts International**, p.3424 – A.
 50 (11).
- Chiang, C.C. (2002). **A study on the relationships among organizational climate,
 Organizational Commitment and organizational citizenship behavior-talking
 the C factory asexample.**Retrieved August 28, 2009, from
<http://etd.lib.nsysu.edu.te/ETD-db/ETS>
 search/view_etd?URN = etd-0703102 - 145822.
- Cohen, A. and Keren. D. (2009). **Does climate matter? An examination of the relationship
 betweenorganizational climate and OCB among Israeli teachers.** [Electronic
 version]. The Service Industries Journal, 1, p.1 - 17.
- Cook, J.D. (1981). **The experience of work.**London : Academic.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.)** New York :Haper and
 Collins.
- David G.A. Lynn, M.S and Roder W.G. (2003). **The role of perceived organizational
 support and supportive human resource practices in the turnover process.**
 Journal of Management.P.99 – 118.
- Davis, K., and Newstrom, J. W. (1986). **Human behavior at work organizational behavior
 (8th ed.)** New York : McGraw – Hill.
- Decotis, A. and Summers, L.M.(1992). **The cultural approach to the formation of
 Organizational climate human relation.**
- Doering, M. and Rhodes, S. (1989). **Changing careers : A qualitative study.** Career
 Development Quarterly. P. 316 – 333.

- Flippo, Edwin B. (1971). **Principles of Personnel Management. (3rd ed.)**. Tokyo : McGraw Hillkagaksusho.
- Franklin, J.I. (1975). **Down the organization : Influence processes across level of hierarchy**.Administrative Science Quarterly, p.153 – 164. 20 (2).
- Herzbert, T. T. (1976). **Dimensions of organizational behavior**. p.416 – 419. New York : Macmillan.
- Herzberg, F., Mausner,B.,&Snyderman,B. (1959). **The motivation to work**.P.113-115. New York : Praeger Publishers.
- Hrebiniak, L. G., &Alutto, J.A. **Personal and role – related factors in the Development of organizational commitment**. Administrative Science Quarterly, p.555 – 587.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Journal of Education and Psychological Measurement, p.608 – 611. 30(3).
- Masih, A., and John. (1999). L. leadership style school climate. The Institutional Comunitment of Teacher.P.225 – 27 2 (1).
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and personality (2nded)**. P.43 – 72, 80 – 82. New York : Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1961). **The achieving society**.p.
- Newstorm, J. W., & Davis, O. (1993). **Organizational behavior : Human behavior at work (9th ed.)**. New York : McGraw - Hill.
- Porter, L. (1994). **Organizational commitment. Job satisfaction and turnover among Psychiatric Technicians**.Journal of Applied Psychology, p.603 – 609.59(5).
- Smith, C.A. (1983). **Organization citizenship behavior, Its nature and at antecedent**. Journal Of Applied Psychology, p.653 – 663.56(21).
- Steers, R. M. **Antecedents and outcome of organization commitment.**” Administrative Sciene Quarterly, 22(March 1977) : 45 - 56.
- Steers, R.M., & Porter, L. W. (1977). **Motivation and work behavior**.New York : McGraw – Hill.
- _____. (1983). **Motivation and work behavior (3rd ed.)**. New York : McGraw – Hill.
- Tang, T.L., & Gilbert, P.R. (1992). **Organization-based self-esteem among mental**

workers : A replication and extension. Paper presented at the Annual Meeting of the southeastern Psychological Association. Knoxville, Tennessee, United States of America.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๐๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ข.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยเม็กราษฎร์นุกูล

ด้วย นางสาวชยาณี ภูโลกหิน รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๑๐๒๐๑๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร/กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๑๗



ที่ ศบ ๐๕๔๐.๐๔/ว ๒๐๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ข.เมือง ข.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัววิเศษ

ด้วย นางสาวชยาลิ ภูโคกหิน รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๑๐๒๐๑๐๑๑ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษาแบบกึ่งเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามุมมองของครูที่มีต่อสถานศึกษา” เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร/กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ โพธิ์วรรณ)

ภาคบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๐๒๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ถ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๑๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนยางเมือง

ด้วย นางสาวชยาณี ภูโคกหิน รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๑๐๒๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามุมมองของครูที่มีต่อสถานการณ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร/กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๓๘



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๐๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวิโรจน์ ภูอรรณพ

ด้วย นางสาวชยาณี ภูโคกหิน รหัสประจำตัว ๕๖๘๑๑๒๐๐๑๐๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากิจกรรมนันทนาการของครูที่มีต่อสถานศึกษา" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ด้าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านทฤษฎีและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๓๗



ที่ สบ ๐๕๕๐.๐๑/ว ๒๐๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ข.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ช่วยควบคุมตรวจสอบเครื่องมิกการวิจัย

เรียน คุณ.ศรีรองศักดิ์ ลอนไพร

ด้วย นางสาวชยาณี ภูโลกหิน รหัสประจำตัว ๕๖๗๒๑๐๒๐๐๑๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ช่วยควบคุมตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของสำเนาเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบคำถ้อยคำ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศรีรองศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๓๗



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว ๒๐๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณประสงค์ สกุศลตั้ง

ด้วย นางสาวชานี ภูโคกหิน รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๑๐๒๐๐๑๑๑ นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิชาการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาค้นคว้าของผู้ที่มีต่อสถานศึกษา” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

กึ่งนักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ด้าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ โพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๔



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะคำถามดังนี้

1. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน
2. ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
3. ความห่วงใยในอนาคตของโรงเรียน
4. การปกป้องและชื่อเสียงภาพลักษณ์ของโรงเรียน
5. ความต้องการการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในโรงเรียน

ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง() หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ประสบการณ์การทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5 - 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

2. โรงเรียนของท่านจัดเป็น โรงเรียนประเภท

- () ขนาดเล็ก
- () ขนาดกลาง
- () ขนาดใหญ่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2**การศึกษาคำผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความคิดเห็นของ ครู ในการปฏิบัติต่อความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ และพิจารณาตอบตามความเป็นจริง การปฏิบัติต่อความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ของท่านอยู่ในระดับใด คือ

- 5 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
	ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน					
1.	เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน					
2.	วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ					
3.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน					
4.	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ					
5.	ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					
6.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
7.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					
	ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
8.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน					
9.	ท่านมักจะพูดถึงโรงเรียนในด้านบวกให้คนอื่นฟังเสมอ					
10.	ท่านรู้สึกเล็งเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนของโรงเรียนเพื่อความร่วมมือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์					
11.	ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ					
12.	ท่านรู้สึกว่าภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน					
13.	ท่านได้รับโอกาสแสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ					

ลำดับ	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
14.	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนแห่งนี้เสมอ					
	ความห่วงใยในอนาคตของโรงเรียน					
15.	ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน					
16.	ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเป็นห่วงต่ออนาคตของโรงเรียน					
17.	เมื่อท่านได้รับการดำเนินงานของโรงเรียนประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ท่านไม่ได้ให้ความสนใจในเหตุการณ์ดังกล่าวแต่อย่างไร					
18.	ในการทำงานท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ก่อนถึงผลประโยชน์ของตน					
19.	ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟและค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนสม่ำเสมอ					
20.	ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา					
21.	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่เสียหาย					
	การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของโรงเรียน					
22.	เมื่อมีผู้กล่าวหาโรงเรียนในทางที่เสียหายท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ					
23.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ					
24.	ท่านมักจะวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางลบกับผู้อื่นเสมอ					
25.	ท่านชอบพูดถึงสิ่งที่ดีงามที่โรงเรียนมีให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
26.	ท่านชอบพูดถึงความสำเร็จของโรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ					

ลำดับ	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
27.	ท่านเป็นผู้หนึ่งในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้อื่นทราบเสมอ					
28.	ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน					
	ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในโรงเรียน					
29.	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด					
30.	หากท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียนนี้					
31.	ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัดแต่เพื่อความเหมาะสมของโรงเรียน					
32.	แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม					
33.	ท่านเชื่อมั่นว่าทำงานที่นี่ท่านมีความสุขในการทำงาน					
34.	ท่านมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานของท่านในโรงเรียนเสมอ					
35.	ท่านมีความรู้สึกรักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามและ
ข้อเสนอแนะให้ผู้วิจัย โดยจะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษไทยได้เป็นอย่างดี

ชยานี ภูโคกหิน

ตอนที่ 3
แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตำแหน่ง.....

ประสบการณ์การทำงาน.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....

คำถามที่ 1 จะมีแนวทางใดบ้างที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่
เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

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

คำถามที่ 2 จะมีแนวทางใดบ้างที่จะสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากร ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง
ของโรงเรียน

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

คำถามที่ 3 จะมีแนวทางใดบ้างที่จะสร้างความรู้สึกรู้ถึงความหวังใในอนาคตของ
โรงเรียน

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

คำถามที่ 4 จะมีแนวทางที่จะทำให้บุคลากรปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของโรงเรียน

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

คำถามที่ 5 จะมีแนวทางใดบ้างที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกและต้องการดำรงอยู่ในสถานศึกษา

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

การหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อ (r) ของแบบสอบถามความผูกพันของครูที่มี
ต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 35 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.30	19	.82
2	.44	20	.35
3	.69	21	.70
4	.64	22	.69
5	.74	23	.47
6	.51	24	.63
7	.75	25	.59
8	.68	26	.50
9	.42	27	.39
10	.55	28	.45
11	.27	29	.44
12	.37	30	.49
13	.70	31	.72
14	.66	32	.24
15	.64	33	.68
16	.38	34	.34
17	.59	35	.51
18	.70		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ.93



ภาคผนวก จ

การหาค่า IOC แบบสอบถามวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่า IOC ของแบบสอบถามความผูกพันของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา
ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 2 จำนวน 35 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			เฉลี่ย
		1	2	3	
1.	เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	+1	+1	+1	1
2.	วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและ	+1	+1	+1	1
3.	ยอมรับ	+1	+1	+1	1
4.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนเมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นให้	+1	+1	+1	1
5.	บรรลุผลสำเร็จ				
6.	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
7.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ	+1	+1	+1	1
8.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
9.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
10.	ท่านมักจะพูดถึงโรงเรียนในด้านบวกให้คนอื่นฟังเสมอ	+1	+1	+1	1
11.	ท่านรู้สึกตั้งใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนของโรงเรียนเพื่อความร่วมมือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	+1	+1	+1	1
12.	ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักเข้ามาศึกษาดูงานที่โรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	1
13.	ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
14.	ท่านได้รับโอกาสแสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			เฉลี่ย
		1	2	3	
15.	ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
16.	ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเป็นห่วงต่ออนาคตของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
17.	เมื่อท่านได้รับการดำเนินงานของโรงเรียนประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ท่านไม่ได้ให้ความสนใจในเหตุการณ์ดังกล่าวแต่อย่างไร	+1	+1	+1	1
18.	ในการทำงานท่านคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนถึงผลประโยชน์ของตน	+1	+1	+1	1
19.	ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟและค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
20.	ท่านมีความสนใจและห่วงต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอเมื่อเกิดปัญหา	+1	+1	+1	1
21.	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่เสียหาย	+1	+1	+1	1
22.	เมื่อมีผู้กล่าวหาโรงเรียนในทางที่เสียหายท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	+1	+1	+1	1
23.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมท่านพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่เสมอ	+1	+1	+1	1
24.	ท่านมักจะวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางลบกับผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	1
25.	ท่านชอบพูดสิ่งที่ดีงามที่โรงเรียนมีให้ผู้อื่นฟังเสมอ	+1	+1	+1	1
26.	ท่านชอบพูดถึงความสำเร็จของโรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ	+1	+1	+1	1
27.	ท่านเป็นผู้หนึ่งในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้อื่นได้รับทราบเสมอ	+1	+1	+1	1
28.	ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			เฉลี่ย
		1	2	3	
29.	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ไม่พลาด	+1	+1	+1	1
30.	หากท่านได้มีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ท่านจะประสบผลสำเร็จมากกว่าโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	1
31.	ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ที่ท่านอาจไม่ถนัดแต่เพื่อความสมของ	+1	+1	+1	1
32.	โรงเรียนแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่าแต่	+1	+1	+1	1
33.	ท่านก็สมัครใจทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม	+1	+1	+1	1
34.	ท่านเชื่อมั่นว่าทำงานที่นี้ท่านมีความสุขในการทำงาน ท่านมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานของท่านในรง	+1	+1	+1	1
35.	เรียนเสมอท่านมีความรู้สึกรักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวชยาณี ภูโคกหิน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2530
ที่อยู่ปัจจุบัน	364 หมู่ 19 บ้านดุม ตำบลบัวบาน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนห้วยเตยวิทยา อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
ตำแหน่ง	ครู คศ.1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2554	ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต ค.บ. สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.2559	ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารจัดการการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม