



ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

โดย

นางสาวสุชาดา ขาวเครือ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

โดย

นางสาวสุชาดา ขาวเครือ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHER CIVIL SERVICE
AT RAJAVINIT MATTHAYOM SCHOOL SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 1

BY

MISS SUCHADA KHOKRUE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE
(PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวสุชาดา ขาวเครือ

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

เมื่อ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิดา กมลเวชช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว)

คณบดี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิดา กมลเวชช)

หัวข้อค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุชาดา ขาวเครือ
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการบริหารงานบุคลากร และส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครู จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test และ F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการครูพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คำสำคัญ: ความผูกพัน, ข้าราชการครู, โรงเรียนราชวินิต มัธยม

Independent Study Title	ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHER CIVIL SERVICE AT RAJAVINIT MATTHAYOM SCHOOL SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 1
Author	Miss Suchada Khokrue
Degree	Master of Political Science (Public Administration and Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Administration and Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sunisa Chorkeaw, Ph.D.
Academic Year	2020

ABSTRACT

Teacher civil service organizational commitment at Rajavinit Matthayom School Secondary Educational Service Area Office, Area 1 was studied. The aim was to 1) measure Rajavinit Matthayom School teacher organizational commitment levels; 2) examine factors affecting organizational commitment; and 3) propose personnel management guidelines and promote organizational commitment formulation. Quantitative research was done with 116 samples, all teachers in the civil service. Data was collected by questionnaire and in-depth interview and analyzed statistically by percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson product-moment correlation coefficient at a hypothesis testing significance level of 0.05.

Results were that “absolute agreement” characterized work motivation of Rajavinit Matthayom School teachers. In terms of individual aspects, job security had the highest average. The relationship between work motivation, motivation, and maintenance showed that motivation and maintenance were significantly related to organizational commitment at a statistical level of 0.05. Furthermore, overall teacher civil service organizational commitment was on a level characterized as “agreement.”

In terms of individual aspects, willingness to put effort into organizational success had the highest average.

Keywords: Commitment, Teacher civil service, Rajavinit Matthayom School



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความช่วยเหลือและความเมตตาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิสา ช่อแก้ว ที่มีความกรุณารับเป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ให้คำแนะนำ มีความเอาใจใส่ คอยเสนอทางชี้แนะและช่วยหาทางแก้ไข ปัญหาในการทำค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีดา กมลเวช ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัย เพื่อให้งานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยสามารถนำมาประมวลและถ่ายทอดออกมาเป็นการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากร โรงเรียนราชวินิต มัธยม ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีทำให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์มาใช้ในการวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ เพื่อน พี่น้อง กลุ่มสาระสังคมศึกษาฯ ขาวราชวินิต มัธยม ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการศึกษาเล่าเรียน

ขอขอบพระคุณ เพื่อนร่วมทางของการวิจัย ขาว EPA31 ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันมาโดยตลอด รวมถึงกัลยาณมิตร เจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกมาเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้กราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้ความรัก กำลังใจเสมอมาและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ช่วยให้การจัดทำการค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปได้ในที่สุด กล่าวอย่างท้ายที่สุดแล้ว ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้กำลังใจสนับสนุนมาโดยตลอดทำให้ผู้ศึกษามีกำลังใจ อดทน มุ่งมั่น สามารถทำการค้นคว้าอิสระได้สำเร็จสมดังที่ตั้งใจและลุล่วงไปได้ในที่สุด

นางสาวสุชาดา ขาวเครือ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.5.1 ขอบเขตด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	4
1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร	4
1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 สมมติฐานการวิจัย	6
บทที่ 2 บรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนราชวินิต มัธยม	7
2.1.1 ประวัติความเป็นมา	7
2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนราชวินิต มัธยม	9

2.1.3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชวินิต มัธยม	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	12
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	13
2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	16
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	20
2.4.1 ทฤษฎีมาว์เดย์, สเตียส์ และพอร์เตอร์	20
2.4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer	21
2.4.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก	21
2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.5 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	29
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	32
3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	35
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.2 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางต่อไปนี้	40
4.3 ผลวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม	53
4.4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน	57
4.5 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร	67
4.6 อภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร	72

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	76
5.1 สรุปผลการวิจัย	76
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	77
5.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	77
5.1.4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	78
5.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	80
5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน	80
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	80
5.3 ข้อเสนอแนะจากการทำการวิจัย	82
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	83
รายการอ้างอิง	85
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	90
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร	97
ประวัติผู้เขียน	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงผลจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	36
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง	36
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม สถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง	38
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	38
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม อายุงานของกลุ่มตัวอย่าง	39
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระดับรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง	39
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความสำเร็จของงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน	40
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตามระดับความเห็นปจจัยในด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนกเป็น รายด้าน	41
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกเป็นรายด้าน	42
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความรับผิดชอบ โดยจำแนกเป็นรายด้าน	43
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความก้าวหน้า โดยจำแนกเป็นรายด้าน	44
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านค่าตอบแทน โดยจำแนกเป็นรายด้าน	45
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกเป็นรายด้าน	46
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน	47
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในการนิเทศงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน	48
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านนโยบาย และการบริหาร โดยจำแนกเป็นรายด้าน	49

4.19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน	50
4.20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยใน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว โดยจำแนกเป็นรายด้าน	51
4.21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้าน ความมั่นคงในงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน	52
4.22	แสดงผลการวิเคราะห์ของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตามปจจัย ในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	53
4.23	แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตามปจจัยของในด้าน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	54
4.24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำแนกตามปจจัย ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน	55
4.25	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตามเพศ	58
4.26	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม อายุ	59
4.27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม สถานภาพการสมรส	60
4.28	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา	61
4.29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม ระดับตำแหน่ง	63
4.30	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	64

- 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม
อายุงาน 65
- 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม
ระดับรายได้ 66
- 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ปัจจัยจูงใจ 68
- 4.34 แสดงผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ปัจจัยค้ำจุน 70



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชวินิต มัธยม	11
2.2 กรอบการวิจัย	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความมุ่งหมายของการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ชี้ให้เห็นว่า การศึกษานับเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ เป็นภารกิจที่ทุกคนทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นต้องมีการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยเช่นกัน บุคลากรครูหรือข้าราชการครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น¹ ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิภาพขององค์กร² ดังนั้น สิ่งที่องค์กรหรือสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ การทำอย่างไรให้สามารถสรรหาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพมาร่วมพัฒนาองค์กร และเมื่อได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดทั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืนและไม่ต้องสูญเสียบุคลากรไป

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรจะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนความสำคัญในการทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของข้าราชการครูในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

¹ Richard M. Steers, “Antecedents and Outcome of Organizational Commitment,” *Administrative Science quarterly* 22, no. 1 (March 1977): 48-57.

² จุฑาทิพย์ หอยนกกง, “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2556), 15.

เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ทำให้เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในองค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์กร จึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร³ ความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เห็นแนวโน้มการย้ายเข้าออกของสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยช่วยเพิ่มความมีเสถียรภาพในการทำงานมีผลทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันเพิ่มความอิสระในการทำงานขององค์กรทำสมาชิกมีความสุขกับงานเป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรให้มีเอกภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้ข้าราชการครูในองค์กรทำงานด้วยความตั้งใจ เสียสละร่างกายแรงใจ ทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร บรรณานาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

โรงเรียนราชวินิต มัธยม ตั้งอยู่บนถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลจัดระดับการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 2,129 คน เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 1,217 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 912 คน มีข้าราชการครูทั้งสิ้น 116 คน⁴ จากข้อมูลการบริหารงานบุคลากรของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าในช่วงปีที่ผ่านมาอัตราการย้ายออกของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำนวน 10 คน มีข้าราชการครูย้ายกลับภูมิลำเนาและสอบแข่งขันเข้ารับราชการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนและตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีการเปลี่ยนสายงานจากผู้สอนเป็นสายบริหาร ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารที่ไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและองค์กรยังติดกับการบริหารงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมา ข้าราชการครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ ถูกจัดวางตำแหน่งงานที่ไม่ถนัด ทำให้การทำงานค่อยข้างยากและซับซ้อนเกิดปัญหาทางานล้นคน เมื่อปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นซ้ำ ๆ ข้าราชการครูเกิดความเบื่อหน่าย ก็เกิดวงจร

³ Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly* 19 (October-December 1974): 533.

⁴ โรงเรียนราชวินิต มัธยม, *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2562* (กรุงเทพฯ: โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 2562), 12.

ของการย้าย จากอัตราการเคลื่อนย้ายนี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูด้วยทั้งสิ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงเป็นที่มาและความสำคัญของการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้ปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการบริหารงานบุคลากร และส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

1.4 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการศึกษาทบทวนทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมโดยศึกษาจากการออกแบบสอบถาม ซึ่งคำถามในแบบสอบถามนั้นจะมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยกลุ่มประชากรดังกล่าวเป็นข้าราชการครู จำนวน 116 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการทำการศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการครู⁵ หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

โรงเรียนราชวินิต มัธยม⁶ หมายถึง สถานศึกษาเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา ตั้งอยู่ในถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2521 เป็นโรงเรียนสหศึกษา มีการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,180 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ

⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2547,” สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2563, moe.go.th/backend/wpcontent/uploads/2020/07/4-พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-ฉบับที่-1-พ.ศ.-2547.pdf.

⁶ โรงเรียนราชวินิต มัธยม, *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2562*, 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1⁷ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่เขตราชเทวี

ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้

ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากภายในของงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการตั้งใจที่แท้จริง

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ และเสร็จสิ้นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างรอบคอบ และเมื่อสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจ ในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถทำให้บุคคลารู้สึก ไม่แปลกแยก และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลารู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และสามารถปฏิบัติงานออกมาตามความพึงพอใจในทางที่ดีของตนได้อย่างเต็มที่

ปัจจัยค่าเงิน หมายถึง เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจิตใจ

⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, “เกี่ยวกับ สพม.1 ประวัติความเป็นมา,” สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2563, <https://www.sesao1.go.th/about/history>.

นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการหรือ การบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ รวมถึง การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร การออกกฎหรือระเบียบใด ๆ ควรจะต้องมีบุคลากรเป็นศูนย์กลางและเกิดการยอมรับร่วมกัน

การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ใช่แค่เพียงการดำหนิตัดเฉยเท่านั้น

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศของการทำงานและในส่วนของสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในห้อง ทำงาน การทำงาน มลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทสภาพอากาศภายในห้องทำงาน เป็นต้น

ความมั่นคงในการงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงในงานที่ทำอีกทั้ง ความมั่นคงต่อองค์กรหรือความยั่งยืนในอาชีพ

ความผูกพันต่อองค์กร⁸ หมายถึง ความคิดที่บุคคลมีต่อองค์กรในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

⁸ ภัทรพล กาญจนปาน, “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552), 6.

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา รวมถึงได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาถึงความเกี่ยวข้องของปัจจัยต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดที่นำเสนอ ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนราชวินิต มัธยม
 - 2.1.1 ประวัติความเป็นมา
 - 2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนราชวินิต มัธยม
 - 2.1.3 โครงสร้างโรงเรียนราชวินิต มัธยม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4.1 ทฤษฎีมาร์ดีย์, สเตียส์ และพอร์เตอร์
 - 2.4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
 - 2.4.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนราชวินิต มัธยม

2.1.1 ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนราชวินิต มัธยม ถือกำเนิดขึ้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 5 ไร่ 3 งาน 52 ตารางวา ติดกับราชตฤณมัยสมาคม ซึ่งเดิมเป็นที่ตั้งของ กรมอศฺวราช ในสมัยรัชกาลที่ 6 โดยให้กรมสามัญศึกษาในขณะนั้นจัดตั้งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีจุดประสงค์ในการรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนราชวินิตรวมทั้งบุตรหลานข้าราชการบริพารให้เข้าศึกษา

พระราชทานนามโรงเรียนว่า “ราชวินิต มัธยม” หมายถึง สถานที่อบรมกุลบุตร กุลธิดา ในระดับมัธยมให้เป็นคนดีแห่งพระบารมีปกเกล้า ใช้ชื่อย่อว่า ร.น.ม. และพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระมหามงกุฎเปล่งรัศมีมีเลขลำดับรัชกาลในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันเป็นตราประจำโรงเรียนตามหนังสือที่ พว. 0011/3584 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งโรงเรียนราชวินิต มัธยม เมื่อวันที่ 4 เมษายน พ.ศ.2521 กรมสามัญศึกษา โดย ดร.ก่อ สวัสดิพานิชย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ลงนามและให้คุณหญิงพวงรัตน์ วิเวกานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม ต่อมากรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งให้ นางสมจินตนา ภักดีศรีวงศ์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดประยูรวงศาवास มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม

ปีการศึกษา 2521 อาศัยสถานที่โรงเรียนราชวินิต เป็นที่เรียนชั่วคราวปีการศึกษา 2522 ได้รับงบประมาณ 4,280,000 บาท สร้างอาคารเรียนถาวร หน่วยที่ 1 อาคารเรียนชั่วคราว ห้องน้ำ ห้องส้วม 2 หลัง เสาธงถาวร 1 ต้น ณ บริเวณกรมอศวราช (ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งโรงเรียนราชวินิต มัธยม ปัจจุบัน)

ปีการศึกษา 2523 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน หน่วยที่ 2 ด้วยงบประมาณ 4,000,000 บาทและงบประมาณผูกพันในปีการศึกษา 2524 อีก 7,600,000 บาท

1 เมษายน 2523 ได้ย้ายสถานที่เรียนจากโรงเรียนราชวินิต มาเรียนที่อาคารเรียนของโรงเรียนราชวินิต มัธยม และปรับปรุงโรงเก็บรถม้าพระที่นั่งเป็น อาคารเรียนอีกส่วนหนึ่งในปีนี้มีนักเรียนทั้งหมด 1,029 คน ครู – อาจารย์ 54 คน นักการภารโรง 4 คน และมีการสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ปีการศึกษา 2524 ได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตร ปี 2518 (ม.ศ.4) จำนวน 2 ห้องเรียน และหลักสูตรปี 2524 (ม.4) จำนวน 2 ห้องเรียน

ปีการศึกษา 2527 ได้เปิดสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 3, 4, 5 ตามพระราชประสงค์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ตามหนังสือ รล 0007/1045 ลงวันที่ 16 ตุลาคม

พ.ศ. 2527 เพื่อให้ข้าราชการทหารและพลเรือนได้รับการศึกษาเพิ่มเติมปีการศึกษา 2527 พลเอกอาทิตย์ กำลังเอก ผู้บัญชาการทหารสูงสุดและผู้บัญชาการทหารบกสมัยนั้นได้ช่วยเหลือโรงเรียน ในการติดต่อดำเนินการเจรจากับพลเอกโชติ หิรัญยัษฐิติ รองเลขาธิการกิตติมศักดิ์ราชตฤณมัยสมาคม ซึ่งเป็นผู้เช่าที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้โรงเรียนได้เช่าที่ดินด้านถนนพระราม 5 มีความกว้าง 25 เมตรครึ่ง ยาว 60 เมตร ตามหนังสือที่ ทก. 0003/1157 ลงวันที่ 7

กันยายน 2527 ซึ่งพื้นที่ส่วนนี้ได้รับงบประมาณสร้างอาคารโรงยิมและอาคารอเนกประสงค์จึงมีผลให้โรงเรียนมีที่ดิน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ไร่ 3 งาน 34.5 ตารางวา

2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนราชวินิต มัธยม

ตราประจำโรงเรียน	พระมหามงกุฎเปล่งรัศมี
อักษรย่อโรงเรียนราชวินิต มัธยม	ร.น.ม.
พระพุทธรูปประจำโรงเรียน	สมเด็จพระพุฒาจารย์มงคลบรมราชูปถัมภ์
ปรัชญาโรงเรียน	ศึกษาดีมีวินัย ใฝ่กิจกรรม
สีประจำโรงเรียน	ขาว กรมท่า
ต้นไม้ประจำโรงเรียน	ต้นชมพูพันธุ์ทิพย์
เพลงประจำโรงเรียน	มาร์ชราชวินิต มัธยม

วิสัยทัศน์

เทิดองค์ราชา ถิ่นน้ำวิชาการ สานสร้างคนดี ตามวิถีสังคมไทย ก้าวไกลสู่สากล

พันธกิจ

1. ปลูกฝังให้บุคลากรของโรงเรียน ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. สร้างนักเรียนให้เป็น “คนดี” มีความรู้ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี ตามความถนัด และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
3. พัฒนาโรงเรียน ครูและบุคลากรของโรงเรียน ให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ ด้วยความร่วมมือของชุมชน

เอกลักษณ์ของโรงเรียนราชวินิต มัธยม

แหล่งสร้างนักเรียนเป็นคนดีแห่งพระบารมีปกเกล้า

อัตลักษณ์ของโรงเรียนราชวินิต มัธยม

นักเรียนเป็นคนดีแห่งพระบารมีปกเกล้า

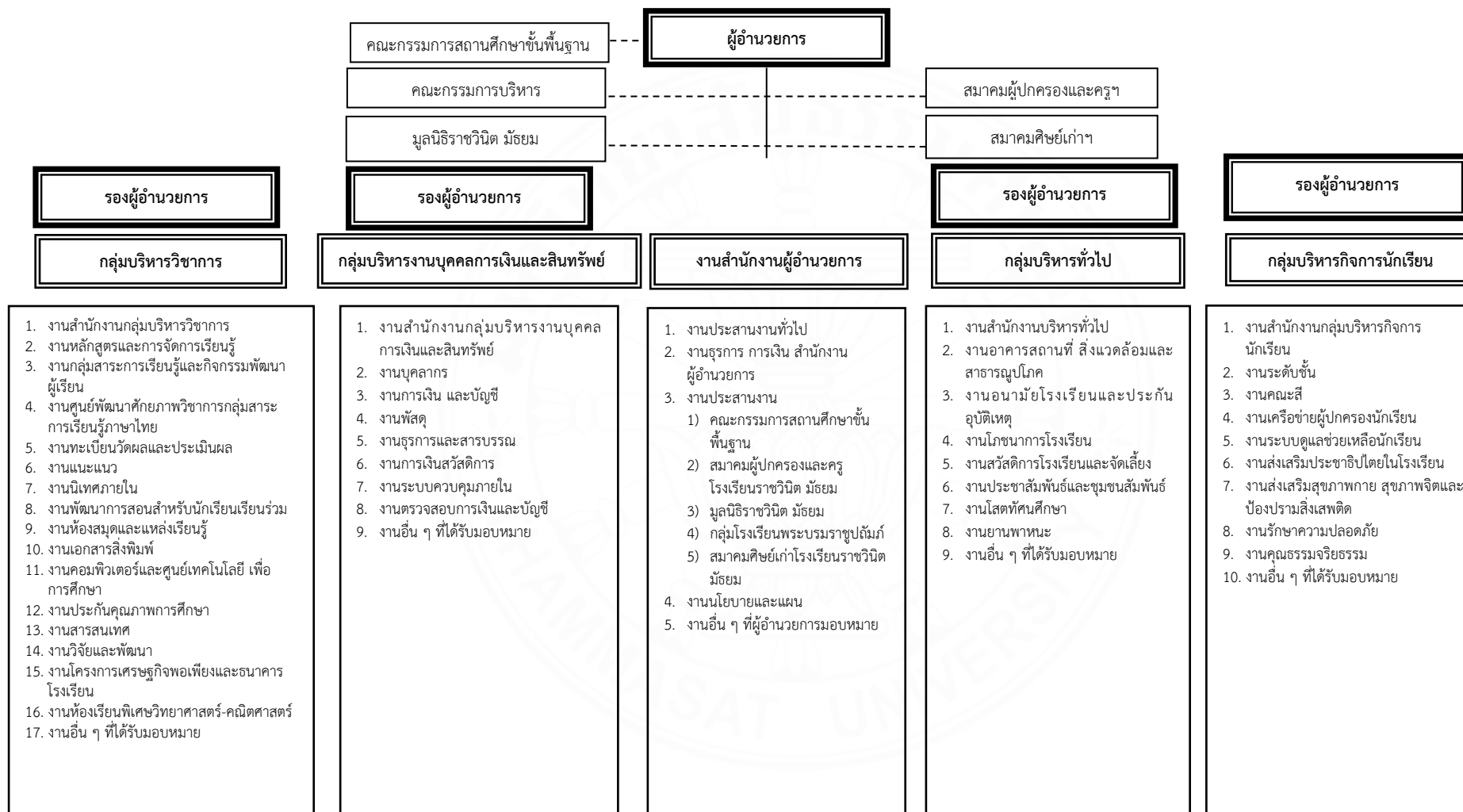
เป้าประสงค์

- **ด้านนักเรียน** นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ฉลาดคิด เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มีสุนทรียภาพด้านศิลปะและดนตรี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- **ด้านครู** ครูมีความรู้ มีคุณธรรม มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลายตลอดจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- **ด้านโรงเรียน** เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบ เรียบร้อยและปลอดภัย
- **ด้านชุมชน** เชื้อมั่น ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของ โรงเรียน



2.1.3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชวินิต มัธยม



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชวินิต มัธยม

ที่มา: โรงเรียนราชวินิต มัธยม, แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2562 (กรุงเทพฯ: โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 2562).

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎีจำนวนมากต่างยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแต่หากเป็นผลจากหลายปัจจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กรในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ล้วนเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในภาษาอังกฤษคำว่าความผูกพันจะใช้ทั้ง Commitment และ Engagement แต่ในภาษาไทยได้ให้ความหมายของทั้งสองคำว่า ความผูกพัน จากการศึกษาพบว่า ก่อนปี ค.ศ. 1999 จะใช้คำว่า Commitment แต่ในการศึกษาในภายหลังพบว่า จะใช้ Engagement โดยทั้งสองคำสามารถใช้แทนกันได้และมีความหมายที่ไปในทิศทางเดียวกัน โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ความผูกพันองค์กรในเชิงความหมายของคำภาษาอังกฤษว่า Commitment นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

Hewitt Associate¹ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือสภาพหรือลักษณะที่บุคคลอุทิศสติปัญญาและอารมณ์ความรู้สึกแก่องค์กรหรือกลุ่มพนักงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคล และทำอย่างจริงจัง นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่สูงขึ้น

Richard Steers และ Lyman Porter² ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร

¹ Hewitt Associate, “Best Employers in Canada 2004 Study Findings,” accessed April 24, 2021, <http://www.corporatephilosopher.com/2-BestEmployersStudybyHewitt.pdf>.

² Richard M. Steers and Lyman W. Porter, *Motivation and Work Behavior*, 2nd ed. (Singapore: McGraw-Hill, 1991), 321-322.

จิรารัตน์ ศรีเจริญ³ นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ มีความรักดีต่อองค์การและจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่ไปในทิศทางเดียวกันและมีความกลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ มีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล⁴ ให้ความหมายว่า ความผูกพันขององค์การเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์การเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การและความซื่อสัตย์ ทศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

จากการพิจารณาความหมายข้างต้นพบว่า ความผูกพันต่อของพนักงานที่ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อการทำงานในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ยังมีการแสดงออกถึงค่านิยมบางอย่างซึ่งแสดงถึงความกลมกลืน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับจุดประสงค์ขององค์การ และมีความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไปในอนาคต

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Engagement) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้ดีที่สุด และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การและได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

Richard Steers⁵ กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

³ จิรารัตน์ ศรีเจริญ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), 7.

⁴ ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล, “องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงานพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 7,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544), 5.

⁵ Richard M. Steers, “Antecedents and Outcome of Organizational Commitment,” *Administrative Science quarterly* 22, no. 1 (March 1977): 46-75.

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์การโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บ่งชี้ที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์การ

อภิสิตี⁶ รักษาวงศ์⁶ กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

จากการพิจารณาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดันให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำความเข้าใจและอธิบายพฤติกรรม ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม รายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) แนวคิดด้านนี้จะเน้นในด้าน ความผูกพันต่อองค์การที่เปรียบเสมือนการลงทุนของบุคลากร โดยนักวิจัยที่สำคัญ คือ Becker ได้นำเสนอทฤษฎี การเปรียบเทียบผลได้-ผลเสีย (Side-bet theory) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานที่ดีและพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ กล่าวคือ บุคลากรจะยังคงอยู่และปฏิบัติงานให้กับองค์การเนื่องจากบุคลากร ได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียอันเกิดขึ้นจากการลาออก ซึ่งผลเสียนั้น ให้พิจารณาถึงลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือแง่ของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้จึงจะ

⁶ อภิสิตี รักษาวงศ์, “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), 14.

วัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การในลักษณะการคงอยู่กับองค์การของบุคลากรเป็นเวลานาน

2. แนวคิดด้านทัศนคตินั้น ถือเป็นแนวคิดที่เน้นในด้านความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานให้แก่องค์การเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดย Porter et al. ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของ องค์การ การที่บุคคลมีเจตคติในทางบวกต่อองค์การโดยเชื่อว่าองค์การนั้นเป็นสถานที่ที่ดีพร้อมทั้งมี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนมากที่สุด และยังรวมความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและมีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ตลอดจนมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ สามารถอยู่ในวัฒนธรรมองค์การเดียวกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกาย เพื่อปฏิบัติงานให้ได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การที่วางไว้

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ การที่บุคคลนั้นจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การบุคคลนั้นจะต้องมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและถึงแม้จะมีงานในทำนองลักษณะอย่างเดียวกัน มาเสนอและให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าบุคคลเหล่านั้น ก็ไม่คิดที่จะต้องการโยกย้ายออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่ใหม่

3. แนวคิดที่รวมด้านพฤติกรรมและในด้านทัศนคติเข้าด้วยกัน โดยมีนักวิจัยที่สำคัญ คือ Allen & Meyer ได้เสนอทฤษฎีนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นความรู้สึกผูกพันกันระหว่าง พนักงานกับองค์การ ซึ่งความรู้สึกในด้านนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์การนั้นจะมีความสัมพันธ์กัน ใน ลักษณะใดและนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่ โดย ความผูกพันกับองค์การนั้น ประกอบไปด้วยลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ด้านความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Continuance Commitment) และ 3) ด้านความผูกพันทางด้านคงอยู่ (Normative Commitment) ดังนี้

แนวคิดของ Allen และ Meyer ทำการศึกษาและอธิบายถึงด้านความผูกพันต่อองค์การ มี องค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันในด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความนึกคิด ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การในแง่ที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์การและการมีส่วนร่วมในองค์การของบุคลากร จนทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น จะทำให้บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจอยู่สูงจะแสดงออกถึงด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกกับองค์การต่อไป

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของ บุคลากรการอยู่ในองค์กรของบุคลากรในด้านนี้ จะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์บุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายใน องค์กรมากกว่าการเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร

3. ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ว่า เมื่อพวกเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมที่จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะสิ่งเหล่านั้น คือความถูกต้องและรวมไปถึงความเหมาะสม ที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว เป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะที่ผูกพันกับสมาชิกในการที่เขาจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดที่ว่าเขาจะอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้อง

จากแนวคิดดังกล่าวที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 แนวคิดนี้ แสดงให้เห็นถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไปซึ่งถ้าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงก็จะทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้พยายามศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ซึ่งเท่าที่ผ่านมาได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการ ซึ่งมีหลายท่านต่างก็ให้ความสนใจในการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้มีการค้นพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จึงให้ความสนใจว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

Greenberg⁷ กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรมี 10 ปัจจัย คือ

1. วัฒนธรรมการให้ความสำคัญกับคุณค่างาน
2. การให้ข้อมูลย้อนกลับเรื่องงานและการตกแต่งแผนงานอย่างสร้างสรรค์
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ
4. การให้ความยุติธรรมและรางวัลที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมพนักงาน

⁷ Pual Greenberg, *CRM at the Speeds of Light: Social CRM Strategies, Tools and Techniques for Engaging your Customers* (New York: McGraw-Hill, 2010), 144.

5. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. ความชัดเจนในการความคาดหวังของงาน
7. ความพร้อมและเพียงพอของเครื่องมืออุปกรณ์
8. ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในระดับสูง
9. การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
10. การสนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Richard M. Steers ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดหยุ่นยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่างานที่มีความสำคัญขององค์การ องค์การพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์การ

Richard Mowday และคณะ อธิบายให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า
 - 1) อายุ กลุ่มบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อยและยังมีอายุมากขึ้น จะพบว่าสมาชิกองค์การจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในเอาองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ
 - 2) เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชายผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนการทำงานน้อยกว่าผู้ชายทั้งนี้เพราะว่าเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย
 - 3) สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าอีกทั้งยัง

มองงานของเขาในแง่ทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดี จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงดูบุตรเพิ่มก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพัน

4) การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูงเนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ ประกอบกับการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสเปลี่ยนงานได้ง่าย

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลได้อุทิศกำลังกายกำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์ทักษะและความชำนาญในการทำงานในระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ดึงดูดใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการเราออกจากงานน้อย

6) ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้นจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันอย่างมากที่สุด คือประสบการณ์ทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนองเช่นการได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทายเสมอ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้รู้สึกถึงลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี จะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่าความหลากหลายในการทำงานมีความผูกพันทางบวกและยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กร

2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีเสรีภาพในการใช้ดุลยพินิจและสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติงานที่จะทำงานให้สำเร็จโดยปราศจากการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความรู้ความสามารถทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าต้องการทุ่มเทกำลังกายและความสามารถเพื่อประโยชน์ให้แก่องค์กรพร้อมทั้งมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ใหม่ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

3) ลักษณะงานที่ท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการใช้เทคโนโลยีงานที่มีความท้าทายจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจในการทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองและเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จก็จะเกิดความพอใจ

4) งานที่มีโอกาสติดต่อกับผู้สัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาทิเช่น การได้เข้าสังคมและได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นอาจทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายมากขึ้นในการพัฒนาตนเองพัฒนางานและมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นเจ้าขององค์การ และรู้สึกผูกพันกับองค์การ

5) งานที่มีความชัดเจน หมายถึง งานที่มีกฎระเบียบที่ชัดเจนซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้ขอบเขตของงานรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่การกระจายอำนาจในองค์การการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและขนาดขององค์การ

1) การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารต้องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์การพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

2) ความเป็นเจ้าของกิจการมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยเหตุที่สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนในครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์การคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคนดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนธรรมดา

3) ขนาดขององค์การ พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์การขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นสูงด้วยจึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

4) ประสิทธิภาพจากการทำงานซึ่งจะมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังต่อผู้ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความรู้สึกที่พอใจที่ได้และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

5) ความคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การเป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้นควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและมีความยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทนระบบการพิจารณาความดีความชอบโอกาสความก้าวหน้า การได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงาน ที่ได้จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

6) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้เป็นความรู้สึกเชื่อใจไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อพวกเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเค้าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรสูง

7) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเปรียบเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่จะปฏิบัติให้กับองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ทฤษฎีมาร์ชเชอร์, สเตียร์ และพอร์เตอร์

มาร์ชเชอร์, สเตียร์ และพอร์เตอร์⁸ ได้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันไว้ 3 ประการ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกันมีค่านิยมเดียวกันของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยอุทิศแรงกายแรงใจ มีความผูกพันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร

2. ความเต็มใจทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจทุ่มเทแรงกายอุทิศตนเพื่อองค์กร ความจงรักภักดี และเต็มใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าโดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการอยู่ในองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยมีความพยายามกระทำอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและเพื่อให้ตนเองได้อยู่ในองค์กรต่อไป

⁸ R.T. Mowday, R.M. Steers, and L.W. Porter, *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover* (New York: Academic Press Inc, 1982), 41.

2.4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer⁹

เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงว่าความต้องการใดจะต้องเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง ซึ่งเห็นว่าความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs E) เป็นความต้องการที่ต่ำสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ดังนั้น ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการโดยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้แก่ เงินโบนัส สวัสดิการ รวมถึงความรู้สึกลดภัยในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การมีสัญญาจ้างงาน
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs R) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม การมีมิตรไมตรี ซึ่งผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งบุคคลภายนอกด้วยเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เช่น การได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น

2.4.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก¹⁰

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายมีชื่อเรียกทฤษฎีนี้ชื่อ คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory “ทฤษฎีสองปัจจัย” ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยของ Herzberg โดยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของนักวิศวกรและบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน จากโรงงานภาคอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburgh ผลสรุปที่ได้ คือ มีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งมีมิติที่มีความแตกต่างกัน 2 มิติที่มีส่วนเกี่ยวกับปัญหาด้านการจูงใจ และอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg ซึ่งมีการเรียกองค์ประกอบนั้นว่า เป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว จัดว่าเป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors)

⁹ Clayton P. Alderfer, *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting* (New York: Free Press, 1972), 54.

¹⁰ Frederick Herzberg, *Work and the Nature of Man* (London: Grosby Lockwood, 1974), 163.

ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งถ้าหากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้วนั้น ก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติในทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้มากขึ้น ดังนั้นองค์ประกอบนี้จึงเป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ถือเป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางด้านบวกให้เกิด ขึ้นกับบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ ประสบผลสำเร็จและเสร็จสิ้นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างรอบคอบและเมื่อสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกไม่แปลกแยกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะ พิเศษและจะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็น อิสระในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และสามารถปฏิบัติงานออกมาตาม ความพึงพอใจในทางที่ดีของตนได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็จะต้องได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาส ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นตามไปด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่ประการใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายด้านการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการหรือ การบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งอาจรวมถึง การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการ กำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร การออกกฎหรือระเบียบใด ๆ ควรจะต้องมี บุคลากรเป็นศูนย์กลาง และเกิดการยอมรับร่วมกัน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ใช่แค่เพียงการดำหนิตัดยืนเท่านั้น

2.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยเหลือ พึ่งพาซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมใน ด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศของการทำงาน และในส่วนของสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศ ในห้องทำงาน การทำงาน มลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเท สภาพอากาศภายในห้อง ทำงาน เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้ มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการ ปฏิบัติงานที่บุคลากรพึงได้รับอย่างมีความเหมาะสมแก่งานที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินขวัญถุงรวมถึงในรูปแบบ สวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอและเป็นที่พอใจ

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตนนั้น ซึ่งมันอาจจะเป็ผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิต ส่วนตัวของบุคคล เช่น การถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งอาจไกลจากครอบครัวทำให้บุคลากรไม่มีความสุข จึงทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงใน งานที่ทำอีกทั้ง ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น หากขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่มีความสอดคล้องกับความ

ต้องการของบุคลากร หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ ก็อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยนั้นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้หรืออาจสูงกว่า ความไม่พึงพอใจดังกล่าวก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจึงถือเป็นเรื่องเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ทักษะ ในการทำงาน เมื่องานนั้นสามารถผ่านไปได้โดยไม่มีอุปสรรคขัดขวาง ลุล่วงสำเร็จโดยดี จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกเกินความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงานและตนเอง ในขณะเดียวกันเมื่อการทำงานดังกล่าว ประสบผลสำเร็จก็ต้องให้ชมเชย ยกย่อง และชี้แนะได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร

ปัจจัยค่าจูนอาจไม่ได้เป็นสิ่งที่สามารถจูงใจบุคลากรได้โดยตรง แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้หรือไม่ปัจจัยนี้ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจได้ ปัจจัยนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ยกตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของพนักงานเอกชน ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัจจัยเรื่องเงินหรืออาจเป็นเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งนับว่าเป็นประการที่สำคัญที่สุด ส่วนด้านปัจจัยค่าจูนเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ และอาจรวมไปถึงการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของบุคคลอีกด้วย

ซึ่งองค์การส่วนใหญ่เชื่อว่าจะสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์การต่อไป แต่ในความจริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่ค่าจูนหรือรักษาไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่รู้สึกด้านลบ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของบุคลากรนั่นเอง

โดยสรุปกล่าวคือปัจจัย ทั้ง 2 ปัจจัย ของ Herzberg นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ โดยปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดี ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความไม่มีความสุขช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความ พึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมจิตร จันทรเพ็ญ¹¹ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรในด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับ

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง¹² ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป พนักงานที่มีอายุระดับตำแหน่งรายได้ของครอบครัวและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

¹¹ สมจิตร จันทรเพ็ญ, “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน),” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557), บทคัดย่อ.

¹² ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง, “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล,” *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ* 8, ฦ.3 (กันยายน – ธันวาคม 2558): 104-120.

นันพิดา สีสาทอง¹³ ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับมากและด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิภาค พบว่า โดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

รัชดา เหมปฐวี¹⁴ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ภาครัฐกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศึกษาแล้วพบว่า ระดับความสุข ในการทำงานของบุคลากรในด้าน Happy Work life มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับ ความผูกพันต่อองค์กร คือ หากมีความสุขในด้าน Happy Work life มากขึ้นก็ส่งผลต่อระดับความ ผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นด้วยส่วนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน Happy Heart, Happy Society, Happy Brain และ Happy Soul มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ณัฐนรี ตันติชูวงศ์¹⁵ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการ เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ศึกษาแล้วพบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีระดับความผูกพันใน

¹³ นันพิดา สีสาทอง, “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7,” (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บุรพา, 2559), บทคัดย่อ.

¹⁴ รัชดา เหมปฐวี, “ความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี,” (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), บทคัดย่อ.

¹⁵ ณัฐนรี ตันติชูวงศ์, “ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2559), บทคัดย่อ.

องค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพูดถึงองค์การในด้านบวก และด้านความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย นอกจากนี้ปัจจัยความสอดคล้องของเครื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้านความรักในความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ ด้านการชอบความท้าทาย และด้านความรักในงานบริการและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้มีความสามารถสูงในด้านการมอบหมายงานที่มีความท้าทายน่าสนใจและด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานในด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและด้านความอิสระอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีนัยสำคัญที่สถิติ 0.05 ปัจจัยการบริหารองค์การในด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านบรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐญา มานะกิจ¹⁶ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานทั้ง 3 รุ่นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรินทร์ วรรณอารีย์¹⁷ ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ อธิการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

¹⁶ ณัฐญา มานะกิจ, “ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษา ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554), บทคัดย่อ.

¹⁷ วรินทร์ วรรณอารีย์, “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ เจ้าหน้าที่ อธิการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), บทคัดย่อ.

แรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือ เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อหรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมปฏิบัติงานและการทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจากปัจจัยทั้งสองที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้น ถือเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการรวมกันของสองปัจจัยทั้งปัจจัยค่าจูง เช่น นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจเช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

พิชิตพล กันทะ¹⁸ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัด สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัด สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ได้แก่ตัวแปรอายุรายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

ทองพิน ชันอาสา¹⁹ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกระทรวงกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรในระดับสูง

¹⁸ พิชิตพล กันทะ, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4,” (สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดขอนแก่น, 2561), 1.

¹⁹ ทองพิน ชันอาสา, “ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกระทรวงกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549), บทคัดย่อ.

ส่วนด้านอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยประสบการณ์ระหว่างการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ

2.6 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลปัจจัยข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ ตัวแปรดังกล่าวมาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Richard Mowday และคณะ ซึ่งอธิบายให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในงานตามระยะ ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า และสถานภาพสมรส

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรดังกล่าว มาจากทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั่นเอง

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ตัวแปรที่มาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยอ้างอิงแนวคิดของ Kanter Porter, Steers, Mowday, and Boulian และ Porter et al. แนวคิดด้านทัศนคติที่เป็นแนวคิดที่เน้นในด้านความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานให้แก่องค์กรเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

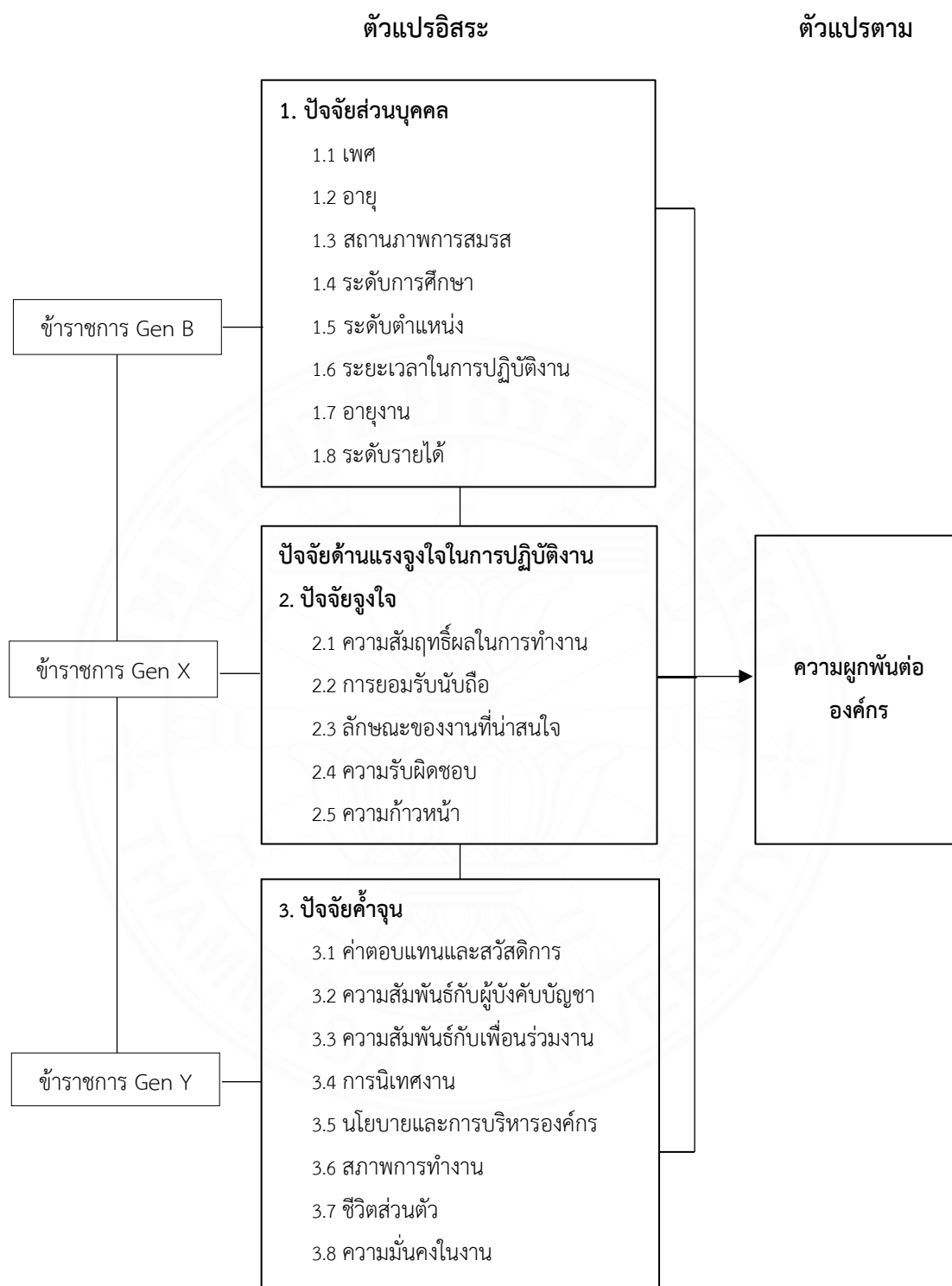
- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและนำมาสู่การ
ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน ราชวินิต
มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร





ภาพที่ 2.2 กรอบการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร (Documentary Approach) เป็นการทบทวนทฤษฎีแนวคิด บทความต่าง ๆ ที่มีความใกล้เคียงกับหัวข้องานวิจัย เพื่อนำใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา
2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) คือ การเก็บข้อมูลในลักษณะที่เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษานั้น ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม จำนวน 116 คน เป็นประชากร (Study population) ในการศึกษาครั้งนี้

3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำนวน 116 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามที่ตรวจสอบคำตอบแบบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3.สถานภาพการสมรส 4.ระดับการศึกษา 5.ระดับตำแหน่ง 6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7.อายุงาน และ 8.ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Herzberg's ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์และมีการพัฒนาตามแนวคิดของ Herzberg's โดยแบบสอบถามแบ่ง องค์ประกอบเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อคำถาม (เริ่มข้อคำถามที่ 1-15)

2) ปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน จำนวน 25 ข้อคำถาม (เริ่มข้อคำถามที่ 16-40) รวมทั้งหมดจำนวน 40 ข้อคำถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องมีการประเมินความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองในการตอบคำถามในแบบสอบถาม แต่ละข้อตามลักษณะตามระดับในแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนในการประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าโดยที่ต้องเลือกตอบเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตามแนวคิดของ Kanter Porter, Steers, Mowday, and Boulian โดย Porter et al. ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์และต่อยอดพัฒนาคำถามในแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kanter Porter, Steers, Mowday, and Boulian โดย Porter et al. โดยแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีด้วยกันทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ

3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจากทั้งสองกลุ่มมาดำเนินการสอบความสมบูรณ์ นำข้อมูลมาลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ 0.05 ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ต่อเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายและแปลความหมายของข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน สถิติที่ใช้คือค่า T-Test

2. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างนั้นจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

3. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) เกณฑ์อธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

0.00 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

4. การแปลความหมายในระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นการพิจารณาจากการแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ โดยมีการจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. การใช้แบบสัมภาษณ์ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำนวน 4 คน ผลจากการสัมภาษณ์จะนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ Microsoft Excel จำแนกออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม

4.3 ผลวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม

4.4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

4.5 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

4.6 อภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

Df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

X^2 แทน การแจกแจงแบบไคสแควร์ (Chi-Square)

t แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution

F แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution

Sig แทน ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงผลจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวนความถี่	ร้อยละ
ชาย	36	31.0
หญิง	80	69.0
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามเพศของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเป็นเพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-29 ปี	42	36.2
มากกว่า 29-39 ปี	54	46.6
มากกว่า 39-49 ปี	11	9.5
มากกว่า 49 ปี	9	7.8
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามอายุ ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 29-39 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมา มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 39-49 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 49 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม สถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	89	76.73
สมรส	23	19.8
หย่า/หม้าย	4	3.4
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามสถานภาพการสมรส ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาคือสมรส จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และ หย่า/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	84	72.4
ปริญญาโท	32	27.6
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 เท่านั้น

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ครูอัตราจ้าง	11	9.5
ครูผู้ช่วย	19	16.4
ครู	54	46.6
ครูชำนาญการ	19	16.4
ครูชำนาญการพิเศษ	13	11.2
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามระดับตำแหน่ง ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ส่วนใหญ่เป็นระดับตำแหน่งครู จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาเป็นระดับตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และรองลงมาเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รองลงมาเป็นระดับตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 รองลงมาเป็นระดับครูอัตราจ้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	54	46.6
5-10 ปี	40	34.5
มากกว่า 10-15 ปี	10	8.6
มากกว่า 15-20 ปี	1	0.9
มากกว่า 20 ปี	11	9.5
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 รองลงมาคือ มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และ มากกว่า 15-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม อายุงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	53	45.7
5-10 ปี	40	34.5
มากกว่า 10-15 ปี	10	8.6
มากกว่า 15-20 ปี	1	0.9
มากกว่า 20 ปี	12	10.3
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามอายุงานข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม ส่วนใหญ่อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 รองลงมาคือ มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และ มากกว่า 15-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม ระดับรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,001-20,000 บาท	55	47.4
20,001-30,000 บาท	40	34.5
30,001-40,000 บาท	9	7.8
30,001-40,000 บาท	5	4.3
50,001 บาทขึ้นไป	7	6.7
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 116 คน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน ข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 รายได้ต่อเดือน 40,001- 50,000 บาท

จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และมีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

4.2 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปฏิจัยในด้านความสำเร็จของงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของความสำเร็จของงาน	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	44 (51)	55.2 (64)	0.9 (1)	-	-	4.43	0.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	39.7 (46)	56 (65)	4.3 (5)	-	-	4.35	0.56	เห็นด้วย	3
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้	59.5 (69)	38.8 (45)	0.9 (1)	0.9 (1)	-	4.57	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
รวม						4.45	0.45	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

ผลจากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย = 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ค่าเฉลี่ย = 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติอยู่มีโอกาสประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานที่ได้

กำหนดให้ไว้ ค่าเฉลี่ย = 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และสามารถทำงานที่ได้รับให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย = 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตามระดับความเห็นปฏิจัยในด้านการยอมรับนับถือ โดยจำแนกเป็น รายด้าน

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถในการทำงาน	25 (29)	56.9 (66)	14.7 (17)	3.4 (4)	-	4.03	0.73	เห็นด้วย	2
ความคิดเห็นที่ท่านเสนอได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	44.8 (52)	50.0 (58)	4.3 (5)	0.9 (1)	-	4.39	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานเมื่องานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย	16.4 (19)	59.5 (69)	23.3 (27)	0.9 (1)	-	3.91	0.65	เห็นด้วย	3
รวม						4.11	0.55	เห็นด้วย	

ผลจากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม รู้สึกพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย = 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานเมื่องานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย = 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่	35.3 (41)	54.3 (63)	7.8 (9)	2.6 (3)	-	4.22	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	32.8 (38)	56 (65)	10.3 (12)	0.9 (1)	-	4.21	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า และภูมิใจที่ได้ทำ	54.3 (63)	40.5 (47)	3.4 (4)	1.7 (2)	-	4.22	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
รวม						4.21	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

ผลจากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณค่าและภูมิใจที่ได้ทำ ค่าเฉลี่ย = 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย = 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปฏิจัยในด้านความรับผิดชอบ โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของความรับผิดชอบ	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	54.3 (63)	40.5 (47)	3.4 (4)	1.7 (2)	-	4.47	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	32.8 (38)	56 (65)	10.3 (12)	0.9 (1)	-	4.41	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	54.3 (63)	40.5 (47)	3.4 (4)	1.7 (2)	-	4.34	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
รวม						4.40	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.12 สามารถสรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย = 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย = 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ย = 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และมีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย = 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความก้าวหน้า โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของความก้าวหน้า	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
คิดว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น	26.7 (31)	59.5 (69)	10.3 (12)	3.4 (4)	-	4.09	0.71	เห็นด้วย	2
ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามโอกาสอันควรและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	25.9 (30)	50.9 (59)	18.1 (21)	5.2 (6)	-	3.97	0.80	เห็นด้วย	3
หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	34.5 (40)	51.7 (60)	10.3 (12)	3.4 (4)	-	4.17	0.74	เห็นด้วย	1
รวม						4.08	0.61	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.13 สามารถสรุปผลได้ว่า พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ค่าเฉลี่ย = 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 รองลงมาคือ ได้รับการปฏิบัติงานอยู่นี้จะส่งเสริมสนับสนุน ให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น ค่าเฉลี่ย = 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สนับสนุนให้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย = 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านค่าตอบแทน โดย
จำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของค่าตอบแทน	ระดับความเห็น								
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล	อันดับ
เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับสภาพทาง เศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	15.5 (18)	53.4 (62)	23.3 (27)	7.8 (9)	-	3.77	0.80	เห็นด้วย	3
สวัสดิการและค่าตอบแทน พิเศษต่าง ๆ ได้รับอย่างความ เหมาะสม	18.1 (21)	53.4 (62)	20.7 (24)	7.8 (9)	-	3.82	0.81	เห็นด้วย	2
ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ	30.2 (35)	43.1 (50)	22.4 (26)	4.3 (5)	-	3.99	0.83	เห็นด้วย	1
รวม						3.85	0.67	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย = 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 โดยค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเห็น								
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล	อันดับ
ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และคำแนะนำกับท่านในการทำงาน	30.2 (35)	60.3 (70)	6.9 (8)	2.6 (3)	-	4.18	0.66	เห็นด้วย	1
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน มักให้คำปรึกษา เมื่อท่าน มี ปัญหาและให้ความ ช่วยเหลืออย่างจริงจัง	28.4 (33)	52.6 (61)	15.5 (18)	3.4 (4)	-	4.06	0.76	เห็นด้วย	2
สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร กับท่านเป็นไปด้วยดี	26.7 (31)	52.6 (61)	16.4 (19)	4.3 (5)	-	4.02	0.78	เห็นด้วย	3
รวม						4.08	0.65	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ คิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อพบว่ามีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย = 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับท่านเป็นไปด้วยดี ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	35.3 (41)	57.8 (67)	6.9 (8)	7.8 (9)	-	3.77	0.80	เห็นด้วย	3
ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	40.5 (47)	52.6 (61)	6 (7)	0.9 (1)	-	3.82	0.81	เห็นด้วย	2
เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่าน	37.9 (44)	54.3 (63)	6.9 (8)	0.9 (1)	-	3.99	0.83	เห็นด้วย	1
รวม						4.30	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.16 สามารถสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย = 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่านได้ ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย = 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านการนิเทศงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านการนิเทศงาน	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสอนงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	25 (29)	58.6 (68)	12.1 (14)	3.4 (4)	-	4.06	0.71	เห็นด้วย	3
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	27.6 (32)	60.3 (70)	9.5 (11)	2.6 (3)	-	4.13	0.67	เห็นด้วย	2
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ความรู้เรื่องกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	29.3 (34)	59.5 (69)	8.6 (10)	2.6 (3)	-	4.16	0.68	เห็นด้วย	1
รวม						4.11	0.61	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิจัยว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม คิดว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 รองลงมาคือ คิดว่าผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย = 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชาสอนงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย = 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านนโยบายและการบริหาร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของนโยบายและการบริหาร	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
โรงเรียนมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	26.7 (31)	58.6 (68)	9.5 (11)	5.2 (6)	-	4.07	0.75	เห็นด้วย	3
โรงเรียนมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้อย่างทั่วถึง	28.4 (33)	59.5 (69)	10.3 (12)	1.7 (2)	-	4.15	0.66	เห็นด้วย	1
ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	31 (36)	53.4 (62)	13.8 (16)	1.7 (2)	-	4.14	0.70	เห็นด้วย	2
รวม						4.11	0.63	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม ทราบถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบาย เป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้อย่างทั่วถึง ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการกำหนดด้านนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ค่าเฉลี่ย = 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และโรงเรียนมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความเห็น								
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล	อันดับ
โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	21.6 (25)	51.7 (23)	19.8 (23)	6.9 (8)	-	3.88	0.82	เห็นด้วย	3
ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	25 (29)	56 (65)	14.7 (17)	4.3 (5)	-	4.02	0.75	เห็นด้วย	2
ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	27.6 (32)	61.2 (71)	9.5 (11)	1.7 (2)	-	4.15	0.64	เห็นด้วย	1
รวม						4.01	0.63	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม คิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือ คิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทและมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และคิดว่าโรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ ปลอดภัยในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย = 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยใน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว โดย
จำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของสภาพชีวิตส่วนตัว	ระดับความเห็น								
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล	อันดับ
เวลาทำงานของท่านไม่ไป รบกวนเวลาส่วนตัว	21.6 (25)	56.9 (66)	14.7 (17)	6.9 (8)	-	3.93	0.79	เห็นด้วย	3
ท่านมีโอกาสไปเยี่ยมครอบครัว หลังจากที่ท่านว่างหรือหยุด ทำงาน	27.6 (32)	59.5 (69)	12.9 (15)	-	-	4.15	0.62	เห็นด้วย	1
งานของท่านทำให้ท่านมีเวลา ให้ครอบครัวและได้พักผ่อน ดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	28.4 (33)	55.2 (64)	15.5 (18)	0.9 (1)	-	4.11	0.68	เห็นด้วย	2
รวม						4.06	0.57	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีโอกาสไปเยี่ยมครอบครัวหลังจากที่ท่านว่างหรือหยุดทำงาน ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 รองลงมาคือ งานที่ท่านอยู่ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวและได้พักผ่อนดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และอันดับสุดท้ายคิดว่าเวลาทำงานของท่านไม่ไปรบกวนเวลาส่วนตัวค่าเฉลี่ย = 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นปจจัยในด้าน ความมั่นคงในงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านของความมั่นคงในงาน	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและไม่เคยคิดเปลี่ยนอาชีพใหม่	52.6 (61)	39.7 (46)	6.9 (8)	0.9 (1)	-	4.44	0.66	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงอย่างมาก	42.2 (49)	43.1 (50)	11.2 (13)	3.4 (4)	-	4.24	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มี ความมั่นคง	30.2 (35)	56 (65)	12.1 (14)	1.7 (2)	-	4.15	0.68	เห็นด้วย	3
หน่วยงานของท่านมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	30.2 (35)	61.2 (71)	11.2 (13)	5.2 (6)	-	4.01	0.74	เห็นด้วย	4
รวม						5.61	0.77	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย = 5.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและไม่เคยคิด เปลี่ยนอาชีพใหม่ ค่าเฉลี่ย = 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงอย่างมาก ค่าเฉลี่ย = 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และหน่วยงานจะมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้ง ภายหลังที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบภายในองค์กร ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ตามลำดับ

4.3 ผลวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตามปัจจัยในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ระดับความเห็น								
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล	อันดับ
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคล อื่นว่าเป็นครูในโรงเรียนนี้	29.3 (34)	55.2 (64)	14.7 (17)	0.9 (1)	-	4.13	0.67	เห็นด้วย	4
การยึดถือและปฏิบัติตาม ค่านิยมของโรงเรียนช่วยให้ ท่านทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	32.8 (38)	56.9 (66)	9.5 (11)	0.9 (1)	-	4.22	0.64	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3
ท่านมักเล่าเรื่องโรงเรียนที่ดีให้ คนอื่นฟังเสมอว่าเป็น โรงเรียนที่ท่านทำงานด้วย	33.6 (39)	62.9 (73)	2.6 (3)	0.9 (1)	-	4.29	0.56	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	1
หากมีบุคคลมาตำหนิหรือ วิจารณ์โรงเรียนของท่าน ในทาง เสียชื่อเสียง ท่านจะรีบ ชี้แจงกล่าวแก้ทันที	25.9 (30)	53.4 (62)	12.9 (15)	7.8 (9)	-	3.97	0.83	เห็นด้วย	5
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการ แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ความเต็มใจที่ จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถ เพื่อองค์กร	33.6 (39)	59.5 (69)	6 (7)	0.9 (1)	-	4.26	0.60	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	2
รวม						4.17	0.52	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.17, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 และเมื่อพิจารณารายข้อคำถาม จากค่าเฉลี่ย 5 ลำดับ มากที่สุด คือ มักจะเล่าเรื่องโรงเรียนที่ดีให้คนอื่นฟังเสมอว่าเป็น โรงเรียนที่ท่านทำงานด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.56 รองลงมาคือ เห็นด้วยกับนโยบายในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ของโรงเรียนความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย = 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียนช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าเฉลี่ย = 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 รองลงมาคือ ภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าเป็นครูในโรงเรียนนี้ ค่าเฉลี่ย = 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียนของท่านในทางเสื่อมเสีย ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที ค่าเฉลี่ย = 3.9 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตามปัจจัยของในด้าน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา	23.3 (27)	33.6 (39)	35.3 (41)	7.8 (9)	-	3.72	0.91	เห็นด้วย	4
ท่านพร้อมจะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของ โรงเรียน	16.4 (19)	50 (58)	30.2 (35)	3.4 (4)	-	3.79	0.75	เห็นด้วย	3
เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งอย่างใดท่านได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	20.7 (24)	62.1 (72)	14.7 (17)	2.6 (3)	-	4.01	0.67	เห็นด้วย	1
ท่านคิดว่าคงไม่ได้รับประโยชน์เท่าไรนักที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป	12.1 (14)	35.3 (41)	33.6 (39)	19 (22)	-	3.41	0.93	เห็นด้วย	5
สาเหตุสำคัญที่ไม่คิดย้าย เพราะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	25 (29)	52.6 (61)	19 (22)	3.4 (4)	-	3.99	0.76	เห็นด้วย	2
รวม						3.78	0.60	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม จากค่าเฉลี่ย 5 ลำดับ มากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งอย่างใดท่านได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 รองลงมา คือ ไม่คิดที่จะย้ายหน่วยงาน ถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่านี้ อาจเป็นเพราะมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้ ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 รองลงมาคือ พร้อมจะทุ่มเทความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าในโรงเรียน ค่าเฉลี่ย = 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมาคือ ยินดีที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ค่าเฉลี่ย = 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 และคิดว่าคงอาจจะไม่ได้รับประโยชน์อะไรมากนักในการที่จะอยู่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป ค่าเฉลี่ย = 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำแนกตามปัจจัย ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
เต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน	44.8 (52)	50.9 (59)	3.4 (4)	-	-	4.42	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
เต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายให้กับงานทั้งในเวลาราชการและวันหยุดแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ก็ตาม	38.8 (45)	48.3 (56)	10.3 (12)	2.6 (3)	-	4.23	0.73	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
แนวความคิดที่ดีที่จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ท่านจะนำแนวความคิดเสนอต่อผู้บริหารทันที	25.9 (30)	58.6 (68)	15.5 (18)	-	-	4.1	0.63	เห็นด้วย	5

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จำแนกตามปัจจัย ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล	อันดับ
พยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับ องค์กรเสมอ	27.6 (32)	64.7 (75)	6.9 (8)	0.9 (1)	-	4.19	0.58	เห็นด้วย	4
ช่วยประหยัดพลังงานสม่ำเสมอ	44 (51)	52.6 (61)	3.4 (4)	-	-	4.41	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
รวม						4.26	0.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย = 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม จากค่าเฉลี่ย 5 ลำดับมากที่สุด คือ ข้าราชการครูมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่นั้นประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ค่าเฉลี่ย = 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รองลงมาคือ ช่วยประหยัดพลังงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย = 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ ข้าราชการครูมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่านทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการ ถึงแม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ค่าเฉลี่ย = 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 รองลงมาคือ ข้าราชการครูมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อมีโอกาส ค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 และเมื่อมีแนวความคิดดี ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้หน่วยงานได้มีความทันสมัยและพัฒนาขึ้นเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะนำแนวความคิดนั้นเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานทันที ค่าเฉลี่ย = 4.1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ตามลำดับ

ดังนั้นจึงสามารถ สรุปผลการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความคิดเห็น

ต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม จากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย = 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ ในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย = 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 แลในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ย = 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ตามลำดับ

การจากวิเคราะห์ในภาพรวมด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌม พบว่า ในเรื่องของความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ข้าราชการครูมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเพื่อให้หน่วยงานที่ทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ซึ่งเป็นการรวมกันของสองปัจจัยทั้งปัจจัยค่าจูน เช่น นโยบาย และการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจเช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานได้รับการยอมรับนับถือ จึงทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌม รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

4.4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality of means					
	เพศ	mean	S.D	t	df	Sig.
การยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	ชาย	4.22	0.54	0.732	114	0.624
	หญิง	4.15	0.52			
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	3.97	0.64	2.301	114	0.287
	หญิง	3.7	0.56			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.31	0.47	0.691	113	0.922
	หญิง	4.24	0.47			
ภาพรวม	ชาย	4.15	0.48	1.371	113	0.406
	หญิง	4.03	0.43			

จากตารางที่ 4.26 ผลในการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.406 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลักนั่นคือ เพศที่แตกต่างกันนั้นจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาอย่างละเอียด ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.922 0.624 และ 0.287 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักนั่นคือ เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านของความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในบริบทด้านการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและด้านสุดท้ายคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศชาย

วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม

โดยจำแนกดังนี้ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe test ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 ช่วงอายุที่แตกต่างกันของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม อายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.660	3	0.220	0.783	0.506
ภายในกลุ่ม	31.462	112	0.281		
รวม	32.122	115			
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.486	3	0.162	0.443	0.723
ภายในกลุ่ม	40.966	112	0.366		
รวม	41.452	115			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.951	3	0.317	1.415	0.242
ภายในกลุ่ม	24.880	111	0.224		
รวม	25.831	114			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.454	3	0.151	0.730	0.536
ภายในกลุ่ม	23.015	111	0.207		
รวม	23.469	114			

จากตารางที่ 4.26 ผลของการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.536 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักนั่นคือ อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร พบว่าค่านี้สำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.723 0.506 และ 0.242 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่าค่านี้สำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักนั้นคือ ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมาย และในด้านสุดท้ายคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม สถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.001	0.005	0.995
ภายในกลุ่ม	32.120	113	0.284		
รวม	32.122	115			
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.420	2	0.210	0.579	0.562
ภายในกลุ่ม	41.032	113	0.363		
รวม	41.452	115			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.350	2	0.175	0.770	0.466
ภายในกลุ่ม	25.481	112	0.228		
รวม	25.831	114			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.141	2	0.071	0.339	0.713
ภายในกลุ่ม	23.328	112	0.208		
รวม	23.469	114			

จากตารางที่ 4.27 ผลของการทดสอบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.713 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ สถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ความผูกพันต่อองค์การในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.995 0.562 และ 0.466 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงมีการยอมรับสมมติฐานหลักนั่นคือ สถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษา ที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.177	1	0.177	0.633	0.428
ภายในกลุ่ม	31.945	114	0.280		
รวม	32.122	115			
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.711	1	1.711	4.908	0.029
ภายในกลุ่ม	39.122	114	0.349		
รวม	41.452	115			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.233	1	0.233	1.029	0.313
ภายในกลุ่ม	25.598	113	0.227		
รวม	25.831	114			

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.436	1	0.436	2.137	0.147
ภายในกลุ่ม	23.034	113	0.204		
รวม	23.469	114			

จากตารางที่ 4.28 ผลของการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.147 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.428 0.313 และ 0.029 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงมีการยอมรับสมมติฐานหลักนั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกันจึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.089	4	0.272	0.973	0.425
ภายในกลุ่ม	31.034	111	0.280		
รวม	32.122	115			
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.987	4	0.497	1.397	0.240
ภายในกลุ่ม	39.465	111	0.356		
รวม	41.452	115			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.275	4	0.069	0.296	0.880
ภายในกลุ่ม	25.556	110	0.232		
รวม	25.831	114			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.570	4	0.143	0.685	0.604
ภายในกลุ่ม	22.899	110	0.208		
รวม	23.469	114			

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.604 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.880 0.425 และ 0.240 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ใน

การปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.688	4	0.172	0.607	0.658
ภายในกลุ่ม	31.435	111	0.283		
รวม	32.122	115			
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.151	4	0.288	0.793	0.532
ภายในกลุ่ม	40.301	111	0.363		
รวม	41.452	115			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.790	4	0.197	0.868	0.486
ภายในกลุ่ม	25.041	110	0.228		
รวม	25.831	114			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.440	4	0.110	0.526	0.717
ภายในกลุ่ม	23.029	110	0.209		
รวม	23.469	114			

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.717 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก

นั่นคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.658 0.532 และ 0.486 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงมีการยอมรับสมมติฐานหลักนั้นคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม อายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.763	4	0.191	0.675	0.610
ภายในกลุ่ม	31.359	111	0.283		
รวม	32.122	115			
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.308	4	0.327	0.904	0.464
ภายในกลุ่ม	40.144	111	0.362		
รวม	41.452	115			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.964	4	0.241	1.067	0.377
ภายในกลุ่ม	24.867	110	0.226		
รวม	25.831	114			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.541	4	0.135	0.649	0.629
ภายในกลุ่ม	22.929	110	0.208		
รวม	23.469	114			

จากตารางที่ 4.31 ผลของการทดสอบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าค่า
นัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.629 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน
หลัก นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ในด้านความต้องการ
รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และในด้านสุดท้าย คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง
มากในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.610 0.464 และ 0.377 ตามลำดับ ซึ่งมี
ค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักนั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน
จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ในด้านความต้องการ
รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และในด้านสุดท้าย คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง
มากในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ
ส่วนบุคคล ที่มีอายุงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ระดับของรายได้ ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันจะมีความ

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยจำแนกตาม ระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.023	4	0.256	0.913	0.459
ภายในกลุ่ม	31.099	111	0.280		
รวม	32.122	115			
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.274	2	0.319	0.880	0.478
ภายในกลุ่ม	40.178	111	0.362		
รวม	41.452	115			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.227	4	0.057	0.243	0.913
ภายในกลุ่ม	25.604	112	0.233		
รวม	25.831	114			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.395	4	0.099	0.471	0.757
ภายในกลุ่ม	23.074	110	0.210		
รวม	23.469	114			

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.757 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงมีการยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.913 0.478 และ 0.459 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงมีการยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีตามระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ

เป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และเป็นการสรุปผลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H₁: ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์นั้น ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อมีค่าเข้าใกล้ 1 นั้นจะมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงและมีความแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ Sig. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ปัจจัยจูงใจ

ตัวแปร	ความสำเร็จ	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะ งาน	ความรับ ผิดชอบ	ความก้าวหน้า	เป้าหมาย และค่านิยม	สมาชิก ภาพ	เต็มใจ ทุ่มเท	ความ ผูกพัน
ความสำเร็จ Pearson Sig. (2-tailed)	-	0.558**	0.446**	0.305**	0.288**	0.336**	0.262**	0.396**	0.389**
การยอมรับนับถือ Pearson Sig. (2-tailed)		-	0.565**	0.305**	0.554**	0.444**	0.351**	0.344**	0.458**
ลักษณะงาน Pearson Sig. (2-tailed)			-	0.376**	0.534**	0.414**	0.301**	0.378**	0.431**
ความรับผิดชอบ Pearson Sig. (2-tailed)				-	0.377**	0.465**	0.254**	0.479**	0.478**
ความก้าวหน้า Pearson Sig. (2-tailed)					-	0.524**	0.357**	0.417**	0.504**
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร Pearson Sig. (2-tailed)						-	0.561**	0.757**	0.897**
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร Pearson Sig. (2-tailed)							-	0.468**	0.816**
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน Pearson Sig. (2-tailed)								-	0.848**
ความผูกพัน									-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต

มัธยม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ในด้านการบวกกับความผูกพันองค์กรต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.389 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในด้านการบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.458 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปาน
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์ในด้านการบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.431 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ มีด้านความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.478 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.504 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.34 แสดงผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ปัจจัยคำจูน

ตัวแปร	ค่า ตอบแทน	ผู้ บังคับ บัญชา	เพื่อน ร่วม งาน	การ นิเทศ งาน	นโยบาย บริหาร	สภาพ แวดล้อม	ชีวิต ส่วนตัว	ความ มั่นคง	เป้าหมาย และ ค่านิยม	สมาชิก ภาพ	เต็มใจ ทุ่มเท	ความ ผูกพัน
ค่าตอบแทน Pearson Sig. (2-tailed)	-	0.565**	0.254**	0.514**	0.460**	0.338**	0.353**	0.565**	0.494**	0.497**	0.305**	0.517**
ผู้บังคับบัญชา Pearson Sig. (2-tailed)		-	0.285**	0.664**	0.554**	0.333**	0.371**	0.463**	0.547**	0.512**	0.399**	0.571**
เพื่อนร่วมงาน Pearson Sig. (2-tailed)			-	0.417**	0.403**	0.293**	0.405**	0.547**	0.552**	0.343**	0.528**	0.578**
การนิเทศงาน Pearson Sig. (2-tailed)				-	0.664**	0.565**	0.417**	0.463**	0.646**	0.471**	0.494**	0.627**
นโยบายบริหาร Pearson Sig. (2-tailed)					-	0.583**	0.389**	0.554**	0.657**	0.464**	0.499**	0.629**
สภาพแวดล้อม Pearson Sig. (2-tailed)						-	0.383**	0.333**	0.485**	0.480**	0.390**	0.529**
ชีวิตส่วนตัว Pearson Sig. (2-tailed)							-	0.371**	0.530**	0.446**	0.537**	0.583**
ความมั่นคง Pearson Sig. (2-tailed)								-	0.547**	0.512**	0.399**	0.571**
ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร Pearson Sig. (2-tailed)									-	0.561**	0.757**	0.897**
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร Pearson Sig. (2-tailed)										-	0.468*	0.816**
ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน Pearson Sig. (2-tailed)											-	0.848**
ความผูกพัน												-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยคำจูนของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.517 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.571 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.578 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

4. ด้านการนิเทศงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.627 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

5. ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.629 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.529 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

7. ด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.583 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

8. ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.571 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ส่วนในด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยทางบวกที่ทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.897 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

2. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีผลเท่ากับ 0.816 ทำให้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.848 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูงส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง-สูง จึงสามารถสรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4.6 อภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ในส่วนนี้จะอภิปรายผลจากการศึกษาที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม 4 คน ภายใต้ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ จะแบ่งออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. ในความคิดของท่านคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายความว่าอะไร
2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับองค์กร
3. ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมและผูกพันของข้าราชการครู มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กรและมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร
4. ท่านคิดว่าองค์กรควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ท่านเกิดความผูกพันและขอให้ท่านบอกนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม และแนวทางในการดึงดูดให้ข้าราชการครูมาบรรจุเข้าทำงานที่โรงเรียนราชวินิต มัธยม

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ประเด็นคำถามที่แต่ละกลุ่มได้ให้สัมภาษณ์ สามารถแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ในความคิดของท่านคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายความว่าอะไร

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม¹ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริการได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกของสมาชิกภายในองค์กรที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความรู้สึกที่ดีที่มาจากความผูกพันกับองค์กรมายาวนานจนเกิดเป็นความผูกพันไม่อยากจะย้ายไปทำงานอื่น รู้สึกรักที่ทำงาน มีความภาคภูมิใจและอยากจะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกอยากทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานต่อองค์กร มีความรักองค์กรและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอยากทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายวางไว้และความรู้สึกต่อองค์กรนั้น เป็นกลไกสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คนในองค์กรมีความสามัคคี แรงร่วมใจกันให้องค์กรพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนการรักษาคนเก่งและคนดีไว้ในองค์กรและมีความรู้สึกรัก ภูมิใจในองค์กรของตนเอง มีความพร้อมที่ทำงาน มีความกระตือรือร้นกับงานมากขึ้น มีความเสียสละต่อส่วนรวม ไม่เอาเปรียบใครและให้ความร่วมมือกับองค์กรทุกครั้งไม่ว่าเวลาไหนก็ตาม”

2) ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม² ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยผู้บริการได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และด้านปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ปฏิบัติหน้าที่สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาตนเองและมีความสุขในการสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ ด้วยการมีเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านการสอนที่พร้อมเพรียง เอื้อต่อการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านการสอน ทำให้ข้าราชการครูยังเกิดความรู้สึกที่ดีภายในองค์กร เกิดความรักและความผูกพัน เมื่อสอนไปนาน ๆ จึงเกิดความรู้สึกไม่อยากจะย้ายไปอื่น มีความรู้สึกว่า องค์กรมีความพร้อมและสร้างแรงจูงใจในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียน”

ด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บริหารให้สัมภาษณ์ว่า “การที่ข้าราชการครูได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นเป็นส่วนที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

¹ อติศักดิ์ ดงสิงห์, สัมภาษณ์โดย สุชาดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

² อำนาจ ชีวังกุล, สัมภาษณ์โดย สุชาดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจภายในองค์กรตลอดจนได้รับความยอมรับนับถือจาก ผู้ปกครองนักเรียน ในเรื่องของการดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนอีกด้วย”

ด้านความก้าวหน้า โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “สิ่งที่สำคัญสำหรับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานถือว่าเป็นแรงจูงใจที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรก็คือ เมื่อครูได้รับการสนับสนุนใน ด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่หน่วยงาน และมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ถือว่า ข้าราชการครูจะเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งท่านรองมีความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้ เกิดขึ้นภายในองค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากครูที่ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “การให้คำปรึกษา เมื่อครูเกิดปัญหา คอยให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ ทำให้ครูเกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์กรและมีความ ไว้วางใจผู้บริหาร ทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ผู้ได้บังคับบัญชา โดยเชื่อว่า สิ่งเหล่านี้จะทำให้การทำงานในองค์กรจะมีความสุขและเกิดความสมดุลระหว่างการทำงาน ทำให้ครูเกิดผูกพันต่อองค์กรและไม่อยากจะย้ายไปไหน และที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค”

3) ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมและผูกพันของข้าราชการครู มีความสำคัญอย่างไรกับ องค์กรและมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม³ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการ ที่ทำให้บุคคลร่วมกันคิดร่วมกันทำ แสดงความคิดเห็นร่วมกันตลอดจนการลงมือปฏิบัติ รวมถึงการ ร่วมกันตัดสินใจในการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความผูกพันเป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกระหว่าง บุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับองค์กร ซึ่งส่งผลทั้งในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ ดังนั้นความสำคัญของการ มีส่วนร่วมและความผูกพันเป็นของบุคคลย่อมส่งผลดีในทิศทางที่ดี กล่าวคือ สิ่งที่ส่งผลดีต่อตรงต่อ องค์กรจะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ไม่งานที่ยากหรืองานที่หนักก็จะมี ความพยายามช่วยกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสามัคคีภายในองค์กร องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามทิศทางที่ดีของการมีส่วนร่วมตลอดจนสามารถตอบสนองการพัฒนาการ บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และในส่วนที่ว่า ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่าน ไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ

³ ชนิดาภา กัญจนวัตะ, สัมภาษณ์โดย สุชาดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

ส่วนตัว เช่น เพศ ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นและให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านเพศว่า ส่วนปัจจัยเรื่องเพศหญิงหรือเพศชาย คิดว่าไม่มีผลอะไรต่อความผูกพันกับองค์กร คือไม่มีความแตกต่าง และคิดว่าความผูกพันโดยแท้จริงแล้วมันอยู่ที่จิตใจ มิได้อยู่ที่เพศ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ จิตใจของเราเอง เรามีความคิดอย่างไรกับองค์กร หากว่าเรารักองค์กร เรามีความผูกพันกับองค์กรเราก็จะปฏิบัติต่อองค์กรอย่างดีเยี่ยม จะปกป้องผลประโยชน์และพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน”

4) ท่านคิดว่าองค์กรควรจะทำอย่างไรเพื่อ让您เกิดความผูกพันและขอให้ท่านบอกนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม และแนวทางในการดึงดูดให้ข้าราชการครูมาบรรจุเข้าทำงานที่โรงเรียนราชวินิต มัธยม

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต มัธยม⁴ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรต้องมีความเข้มแข็งในการบริหาร รวมถึงมีการแบ่งสายงานที่ชัดเจนมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในองค์กรมีความผูกพันที่เหนียวแน่นมีหลักความอาวุโสและยึดหลักของคุณวุฒิ และจัดสวัสดิการให้แก่ ข้าราชการครูอย่างมีอย่างดี ให้ทั่วถึง รวมถึงส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองโดยสนับสนุนให้มีการศึกษาระดับปริญญาโทและการพัฒนาวิทยฐานะ อีกทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรให้เกียรติซึ่งกันและกันมีการส่งเสริมเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงแนวทางในการดึงดูดให้ข้าราชการครูมาบรรจุรับราชการที่โรงเรียนราชวินิต มัธยม นั้นผู้บริหารกล่าวว่า การสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรจะทำให้โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์และสร้างสวัสดิการที่ดีให้กับข้าราชการครูเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ทุกกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนราชวินิต มัธยม ควรให้ความสนใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาข้าราชการครูให้คงอยู่กับองค์กร ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรก็คือ เมื่อครูได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่หน่วยงาน จะทำให้เกิดความรักและความผูกพัน

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยกำหนดจากความต้องการของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมให้ข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียนราชวินิต มัธยม ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง รวมทั้งสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

⁴ เทพฤทธิ์ ยอดใส, สัมภาษณ์โดย สุชาติดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร และนำเสนอแนวทางการจัดบริหารงานบุคลากร เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ในบทนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการ ศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติและ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเป็นเพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0
- 2) อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ระหว่างอายุมากกว่า 29-39 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6
- 3) สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7
- 4) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4
- 5) ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งตำแหน่ง ครู จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6
- 7) อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7
- 8) ระดับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.4

5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านปัจจัยของความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.61 รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ในด้านของนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ในด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ในด้านความก้าวหน้า ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ในด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ในด้านค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

5.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

ผลจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้งหมด อยู่ในระดับ เห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอย่างละเอียด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78)

ในด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 3 ด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และพบว่า ข้าราชการครูมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน รองลงมาคือ ข้าราชการครูช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ข้าราชการครูมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ให้กับงานในหน่วยงานของตนเองทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการ ถึงแม้ว่าตนเองจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ก็ตาม รองลงมาคือ มีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อตนเองมีโอกาส

ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าข้าราชการครูมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานตั้งไว้ รองลงมาคือ ยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน รองลงมาคือ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร และถึงแม้ว่างานจะนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ มีความรู้สึกสบายใจ และหากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์หน่วยงาน ข้าราชการครูก็จะพร้อมที่จะชี้แจงทันที

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่า สาเหตุสำคัญที่ข้าราชการครู รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานเป็นบางครั้ง แต่เมื่อคิดดูแล้วยังรู้สึกว่าคุณภาพงานดีกับหน่วยงานนี้เพราะว่าอยู่มานานรู้สึกผูกพัน จึงอยากเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป รองลงมาคือ การไม่ได้รับประโยชน์ที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ รองลงมาคือ มีความรู้สึกยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารหน่วยงาน เปลี่ยนไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น รองลงมาคือ คิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น

5.1.4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ระหว่าง เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ท่านรองผู้อำนวยการเห็นว่า ปัจจัยเรื่องเพศหญิงหรือเพศชาย ไม่มีผลอะไรต่อความผูกพันกับองค์กร คือไม่มีความแตกต่างและคิดว่าความผูกพันโดยแท้จริงแล้วมันอยู่ที่จิตใจต่างหาก มิได้อยู่ที่เพศ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ จิตใจของเราเอง เรามีความคิดอย่างไรกับองค์กร หากว่าเรารักองค์กร เรามีความผูกพันกับองค์กรเราก็จะปฏิบัติต่อองค์กรอย่างดีเยี่ยมและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

อายุ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบ ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน กลุ่มอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพการสมรส พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ความสัมพันธ์ในด้านระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การจากวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกถึงความผูกพันกับองค์กร คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและลำดับสุดท้ายคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐญา มานะกิจศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ มากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อองค์กรสูงสุด และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไปตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความแตกต่างจากงานวิจัยของนันพิดา สีลาทอง ศึกษาเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับมากและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม พบว่า เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน กับด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน อายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อายุงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับรายได้ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองพิน ชันอาสา ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกระทรวงกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ตำแหน่งงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ในด้านการยอมรับนับถือ ในด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ในด้านความรับผิดชอบ และในด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยของด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในด้านการนิเทศงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และในด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวรินทร์ วรรณอารีย์ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีตัวแปร 8 ด้าน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และและปัจจัยค้ำจุนสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ นโยบายการ

บริหารงานขององค์กรมีความ ชัดเจน, กฎ ระเบียบขององค์กรมีความเป็นธรรม, ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำ, ผู้บังคับฯรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรม, หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่เพียงพอในการทำงาน, สถานที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสม, สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม, รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน, ค่าตอบแทนพิเศษเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งปัจจัยค่าจ้างที่กล่าวมาข้างต้น ได้นำมาทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยจูงใจได้นำมาทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งพบว่าทุกปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งปัจจัยจูงใจนั้นจะช่วยกระตุ้นการทำงานและสร้างทัศนคติให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นและยังทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะจากการทำการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียนของท่านในทางเสื่อมเสีย ข้าราชการครูจะรีบชี้แจงในทัน ผู้บริหารควรกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความรักในองค์กรและรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กรเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คิดว่าตนเองไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีในหมู่คณะ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสียสละและช่วยกันแก้ปัญหา

3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แนวความคิดที่ดีที่ทำให้หน่วยงานได้พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ท่านจะนำแนวความคิดเสนอต่อผู้บริหารทันที ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้นำเสนอแนวความคิดสู่องค์กรเพื่อให้องค์กร เกิดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดการยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงานไปสู่การพัฒนางานองค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและพัฒนาอยู่ ๆ ขึ้นไป

4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนผู้บริหาร ควรจัดสรรในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้ข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน เช่น สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสม โดยรับฟังความคิดเห็นจากการสำรวจ แล้วนำไปกำหนดเป็นสวัสดิการ และเน้นการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการ รวมถึงองค์กรควรมีเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม วิทยาการใหม่ ๆ ให้แก่ข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูเพิ่มพูนความรู้ สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ข้าราชการครูได้รู้สีกว่างานนั้นมีความท้าทายและมีความก้าวหน้า

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานต่อไป

2. ควรมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้มากขึ้น และมีความหลากหลาย เช่น กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนราชวินิต และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งในเขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงความเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ว่าอยู่ในระดับใด และทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะมีส่วนให้ข้าราชการครูเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร

3. ควรจัดสวัสดิการแบบใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรได้ พร้อมทั้งศึกษาและเปรียบเทียบด้านข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการอื่นหรือโรงเรียนอื่น ๆ ภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งในเขต 1 และ เขต 2 มาปรับใช้ภายในองค์กรเพื่อสร้างกรอบในการกำหนดนโยบายสวัสดิการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

4. ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยงานราชการอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรทั่วไป เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางหรือหลากหลายขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทขององค์กร

5. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิต มัธยม อย่างไรก็ตามก็อาจมีการขยายผลการวิจัยไปยังโรงเรียนในเครือราชวินิต เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาในลำดับต่อไป และอาจทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น คือ ข้าราชการรุ่น Baby Boomers รุ่น Generation X และ Generation Y เน้นการวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ โดยอาจมีการสัมภาษณ์กลุ่มคนวัยทำงานทั้ง 3 รุ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาปรับใช้ในการบริหารจัดการต่อไป



รายการอ้างอิง

หนังสือ

โรงเรียนราชวินิต มัธยม. แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2562. กรุงเทพฯ: โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 2562.

บทความวารสาร

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง. “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาราชการกรงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.” *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ* 8, ฉ.3 (กันยายน – ธันวาคม 2558): 104-120.

วิทยานิพนธ์

จิรารัตน์ ศรีเจริญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

จุฑาทิพย์ หอยนกก. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2556.

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล. “องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงาน พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.

ณัฐญา มานะกิจ. “ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554.

ณัฐนรี ตันติชูวงศ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

- ทองพิน ชันอาสา. “ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกระทรวง
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการพัฒน
ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, 2549.
- นันทิดา สีลาทอง. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่น
มาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.” งานนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,
2559.
- ภัทรพล กาญจนปาน. “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการ
ดำเนินงานของการประปานครหลวง.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- รัชดา เหมปฐวี. “ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์
บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.
- วรินทร์ วรธนอารีย์. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ
มหาชน).” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารพัฒนาสังคม คณะพัฒนา
สังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. “ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการ
พลังงานทหาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

เอกสารอื่น ๆ

- พิชิตพล กันทะ. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหาร
ราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4.” สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดขอนแก่น, 2561.

การสัมภาษณ์

ชนิดาภา กัญจนวัตะตะ. สัมภาษณ์โดย สุชาดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

เทพฤทธิ์ ยอดใส. สัมภาษณ์โดย สุชาดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

อดิศักดิ์ ดงสิงห์. สัมภาษณ์โดย สุชาดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

อำนาจ ชีวังกุล. สัมภาษณ์โดย สุชาดา ขาวเครือ, โรงเรียนราชวินิต มัธยม, 4 กุมภาพันธ์ 2564.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2547.” สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2563. moe.go.th/backend/wpcontent/uploads/2020/07/4-พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-ฉบับที่-1-พ.ศ.-2547.pdf.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. “เกี่ยวกับ สพม.1 ประวัติความเป็นมา.” สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2563. <https://www.sesao1.go.th/about/history>.

Books

Alderfer, Clayton P. *Existence: Relatedness and growth. human needs in organizational setting*. New York: Free Press, 1972.

Greenberg, Pual. *CRM at the Speeds of Light: Social CRM Strategies. Tools and Techniques for Engaging your Customers*. New York: McGraw-Hill, 2010.

Herzberg, Frederick. *Work and the Nature of Man*. London: Grosby Lockwood, 1974.

Mowday, R.T. R.M. Steers, and L.W. Porter *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment. Absenteesim. and Turnover*. New York: Academic Press Inc, 1982.

Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behavior*, 2nd ed. Singapore: McGraw-Hill, 1991.

Articles

Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly* 19 (October – December 1974): 533-546.

Steers, Richard M. "Antecedents and Outcome of Organizational Commitment." *Administrative Science quarterly* 22, No. 1 (March 1977): 46-75.

Electronic Media

Hewitt Associate. "Best Employers in Canada 2004 Study Findings." Accessed April 24, 2021. <http://www.corporatephilosopher.com/2-BestEmployersStudybyHewitt.pdf>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 55 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเลือก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุชาดา ขาวเครือ
นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้างหน้าข้อความที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20-29 ปี

☐ 2. มากกว่า 29-39 ปี

☐ 3. มากกว่า 39-49 ปี

☐ 4. มากกว่า 49 ปี

3. สถานภาพการสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

☐ 3. หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)

☐ 2. มัธยมปลาย (ม.6)

☐ 3. อนุปริญญา หรือ ปวส.

☐ 4. ปริญญาตรี

☐ 5. ปริญญาโท

☐ 6. สูงกว่าปริญญาโท

5. ระดับตำแหน่ง

☐ 1. ลูกจ้างชั่วคราว

☐ 2. ครูอัตราจ้าง

☐ 3. ลูกจ้างประจำ

☐ 4. ครูผู้ช่วย

☐ 5. ครู

☐ 6. ครูชำนาญการ

☐ 7. ครูชำนาญการพิเศษ

☐ 8. ครูเชี่ยวชาญ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2. 5-10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10-15 ปี

☐ 4. มากกว่า 15-20 ปี

☐ 5. มากกว่า 20 ปี

7. อายุงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2. 5-10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10-15 ปี

☐ 4. มากกว่า 15-20 ปี

☐ 5. มากกว่า 20 ปี

8. ระดับรายได้

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

☐ 2. 10,001-20,000

☐ 3. 20,001-30,000

☐ 4. 30,001-40,000

☐ 5. 40,001-50,000

☐ 6. 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดเลือกคำตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ปานกลาง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
ด้านปัจจัยจูงใจ (ข้อ 1-15 ข้อ)					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้					
ด้านการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถในการทำงาน					
5. ความคิดเห็นที่ท่านเสนอได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานเมื่องานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่					
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ					
9. ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า และภูมิใจที่ได้ทำ					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
11. ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ					
12. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
ด้านความก้าวหน้า					
13. ท่านคิดว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้จะส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
14. ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามโอกาสอันควรและ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านแสดงความรู้ ความสามารถในการ ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
15. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา					
ด้านปัจจัยค่าจ้าง (ข้อ 16-40)					
ด้านค่าตอบแทน					
16. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ ใน ปัจจุบัน					
17. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความ เหมาะสม					
18. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับท่านในการทำงาน					
20. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมี ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง					
21. สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับท่านเป็นไปด้วยดี					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
24. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่าน					
ด้านการนิเทศงาน					
25. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสอนงานตามหน้าที่รับผิดชอบ					
26. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ					
27. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
28. โรงเรียนมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิด จาก การทำงานอย่างสม่ำเสมอ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
29. โรงเรียนมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบาย เป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้อย่างทั่วถึง คำนสภาพการทำงาน					
30. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
31. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ ปลอดภัยในการปฏิบัติ					
32. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
33. ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย					
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว					
34. ท่านคิดว่าชั่วโมงในการทำงานของท่านไม่ได้กระทบต่อชีวิต ส่วนตัว					
35. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านได้มีโอกาสเยี่ยมญาติ พี่ น้องตามที่ท่าน ต้องการ					
36. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวกับ ครอบครัว					
ด้านความมั่นคงในงาน					
37. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและไม่เคยคิด เปลี่ยน อาชีพใหม่					
38. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงอย่างมาก					
39. ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มี ความมั่นคง					
40. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

โปรดเลือกคำตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกเพียง 1 คำตอบ) 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ปานกลาง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร (ข้อ 1-5)					
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าเป็นครูในโรงเรียนนี้					
2. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียนช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3. ท่านมักเล่าเรื่องโรงเรียนที่ดีให้คนอื่นฟังเสมอว่าเป็นโรงเรียนที่น่าทำงานด้วย					
4. หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียนของท่านในทางเสื่อมเสีย ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที					
5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ของโรงเรียนความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อองค์กร					
ด้านที่ 2 ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ข้อ 6-10)					
6. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา					
7. ท่านพร้อมจะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของโรงเรียน					
8. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งอย่างใดท่านได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
9. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับประโยชน์เท่าไรนักที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป					
10. สาเหตุสำคัญที่ไม่คิดย้าย เพราะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้					

ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน (ข้อ 11-15)					
11. เต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน					
12. เต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายให้กับงานทั้งในเวลาราชการและวันหยุดแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ก็ตาม					
13. หากมีแนวความคิดที่ดีที่จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ท่านจะนำแนวความคิดเสนอต่อผู้บริหารทันที					
14. พยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรเสมอ					
15. ช่วยประหยัดพลังงานสม่ำเสมอ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ ข้อมูลของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร

เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1”

- ข้อ 1 ในความคิดของท่านคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายความว่าอะไร
- ข้อ 2 ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับองค์กร
- ข้อ 3 ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมและผูกพันของข้าราชการครู มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กรและมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร
- ข้อ 4 ท่านคิดว่าองค์กรควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ท่านเกิดความผูกพัน และขอให้ท่านบอกนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม และแนวทางในการดึงดูดให้ข้าราชการครูมาบรรจุเข้าทำงานที่โรงเรียนราชวินิต มัธยม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุชาดา ขาวเครือ
วันเดือนปีเกิด	5 พฤษภาคม 2533
ตำแหน่ง	ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
ประสบการณ์ทำงาน	สิงหาคม 2557-ปัจจุบัน: ข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม

