

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1

สารนิพนธ์
ของ
ศุภวรรณ หล้าผาสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2550

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1

บทคัดย่อ

ของ

ศุภาวรรณ หล้าผาสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ศุภวรรณ หล้าผาสุข. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่
การศึกษา 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ดร.มารศรี สุธานี.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์สอน ระดับช่วงชั้น ประเภทโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ได้แก่ ครูชาวต่างชาติ 15 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นครูชาวไทย 175 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนและระดับช่วงชั้นเป็นชั้น (Strata) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม และชุดที่ 2 คือแบบสัมภาษณ์ มีค่าด้านความศรัทธาต่อองค์กรเท่ากับ 0.95 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรเท่ากับ 0.99 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่ากับ 0.98 เก็บข้อมูลได้ 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่สอนในโรงเรียนประเภทต่างกัน โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนแผนกสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรมากกว่าครูโรงเรียนแผนกสองภาษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS
IN SARASAS AFFILIATED SCHOOLS

AN ABSTRACT
BY
SUPAWAN LAMPASUK

Presented in Partial Fulfillment of Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2007

Supawan Lampasuk. (2007). *A Study of Organization Commitment of Teachers in Sarasas Affiliated Schools*. Master 's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Marasri Suthanithi.

The objective of this research is to study and compare the commitment between the workers to the organization, or in this case the educational institution, focusing on three distinct aspects : 1) The Trust in the organization 2) The Devotion to the organization or educational institution 3) The loyalty to the organization : Consideration of those taking part was in three aspects; a) The number of years of teaching experience b) the grades or levels that they teach c) The kind of the school in which they are working. There are two groups of those people studied ; a) 15 foreign teachers who were chosen by the grade they are teaching b) 175 Thai teachers who were chosen by specifying the number of studied group of Krejcie; & Morgan. (1970:608). The following step is to use Stratified Random Sampling which is considered from schools and grades as Strata including the personal information of the people. Simple Random Sampling is used. Two instruments are used for the study; 1) The checklist of 5 rating-scales. 2) The questionnaire for interviewing The reliability of the beliefs in the organization is 0.95, the devotion to the organization is 0.99, and the loyalty to the organization is 0.98. The percentage, average, t-test for independent sampling, and one-way analysis of variances are used for analyzing information of the study.

The result revealed as follows :

1. The commitment of the workers in Sarasas Affiliated Schools Section # 1 is high in every dimension.

2. The commitment of the workers is not much different and not dependent on the years of experience they have had. However, those teachers who have been teaching in their schools for more than 20 years have more loyalty to the organization than the teachers who have less than 10 years experience in teaching at .05

3. The teachers who are teaching in different grades are not different in commitment in any of the separate aspects.

4. The teachers who are teaching in different kinds of schools are not different in commitment in any of the separate aspects. However, the teachers of normal schools have more commitment to their organization than the teachers of bilingual schools at .05

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1

สารนิพนธ์
ของ
ศุภวรรณ หล้าผาสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตาเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์และอาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขให้งานสารนิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน แสงศักดิ์และอาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน แสงศักดิ์ ดร.จรัส นองมาก ดร.สุทธิพงศ์ ยงค์กมล อ.เชาวลิต รวยอาจิน อ.นันทิภา ยงค์กมล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสารสาสน์เอกตรา ที่ให้ความเอื้อเฟื้อในการทดลองใช้แบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์นันทิภา ยงค์กมล ผู้อำนวยการโรงเรียนสารสาสน์พิทยา ที่ได้ให้โอกาสและความช่วยเหลือในการศึกษาต่อ ขอขอบพระคุณเพื่อนครูโรงเรียนสารสาสน์พิทยาทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และได้ความความร่วมมืออย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ นายดำรงค์ นางปราณี หล้าผาสุข นางโสภา สารุ สมาชิกในครอบครัวทุกคน และเพื่อนๆและพี่ๆ ภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 16 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจให้ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าทั้งปวง อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณอย่างยิ่ง และเป็นผู้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ศุภวรรณ หล้าผาสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
การจัดการศึกษาของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์.....	12
ข้อมูลโดยทั่วไปของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1	14
โรงเรียนสารสาสน์พิทยา	15
โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา.....	19
โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา-ชาญเวทย์ศึกษา	23
หลักการและแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร	26
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	27
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	29
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	33
การวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	34
ความผูกพันต่อองค์กรของครูตามตัวแปร 3 ด้าน	35
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ	43
ประสบการณ์	43
ระดับช่วงชั้นในการสอน	44
ประเภทของโรงเรียน	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
งานวิจัยในประเทศ	45
งานวิจัยต่างประเทศ	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	73
สมมติฐานของการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
การอภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	80

บรรณานุกรม.....	82
-----------------	----

ภาคผนวก.....	90
--------------	----

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
---------------------------------------	----

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	101
--	-----

ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	103
------------------------------	-----

ประวัติย่อผู้วิจัย.....	112
-------------------------	-----

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	54
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัว.....	60
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกโดยรวมและรายด้าน	61
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	61
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความทุ่มเทต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ.....	63
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ	64
7	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกเป็น โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน	65
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพัน ต่อองค์กรของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยรวม และรายด้าน.....	66
9	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่	67
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน จำแนกตามระดับชั้น ที่สอน.....	68
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อ องค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับชั้น ที่สอน	69
12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประเภทโรงเรียน	69

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 แผนภูมิแสดงคณะกรรมการบริหารงานโรงเรียนสารสนเทศพิทยฯ	18
3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสารสนเทศพัฒนา	22
4 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา	25

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานในองค์กรเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีกิจกรรมที่จะกระทำร่วมกันเพื่อเป้าหมายในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกิจกรรม การที่องค์กรจะอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้คือ โครงสร้าง (Structure) งานหรือภารกิจ (Task) เทคโนโลยี (Technology) และ คน (People) (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2533 : 2) ปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งเป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกที่สำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่องค์กรจะบรรลุความสำเร็จ นอกจากผู้บริหารจะมีความเป็นผู้นำ มีความสามารถ มีทักษะการบริหาร และพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร และต้องมีความสามารถในการผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วย สิ่งที่สำคัญและควรตระหนักเสมอคือ องค์กรจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมาจากส่วนหนึ่งของบุคลากรที่มีความจงรักภักดีมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลา อุทิศกายและใจของตนและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างให้องค์กรมีความมั่นคง ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สิ่งที่องค์กรควรคำนึงอยู่เสมอคือ การปรับปรุงและพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาต่อองค์กร มีความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเท ซึ่งจะเป็นแนวทางให้การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และเป็นการเพิ่มคุณภาพให้แก่องค์กรด้วย ในการสร้างความศรัทธาต่อองค์กร และความจงรักภักดีให้เกิดในองค์กรนั้น ควรทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความเชื่อมั่นต่อองค์กร เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความพอใจในงาน หากบุคลากรขาดความพอใจในงานและความเชื่อมั่น สถานภาพขององค์กรจะขาดความมั่นคงและไม่มีคุณภาพ อันส่งผลถึงพฤติกรรมที่สำคัญคือ การมาปฏิบัติงานสาย หนึ่งงานขาดความรับผิดชอบ และเปลี่ยนงาน (บัญชา นิยมประเสริฐ. 2542 : 60) สภาพที่จะสามารถทำให้ได้รับความพึงพอใจจากงานขึ้นอยู่กับระดับความคาดหวังและพฤติกรรมของตนเองในสิ่งที่องค์กรจัดหาให้และสิ่งที่ใช้ในการแลกเปลี่ยน แต่ละฝ่ายจะเรียกร้องแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็จะให้สิ่งของหรือการใช้จ่ายจากการเป็นผลตอบแทน

นอกจากนั้น การแลกเปลี่ยนขององค์กรเป็นการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กร ส่วนบุคลากรจะเสียสละเวลา ใช้ความรู้ความสามารถของตนเป็นการตอบแทน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2520 : 81) หากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งองค์กรยังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจได้ แนวโน้มที่บุคลากรจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความศรัทธา เชื่อมั่น ทุ่มเทจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรย่อมมีมากขึ้น พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะได้รับการตอบสนอง ทั้งนี้มาจากประสิทธิภาพสูงสุดในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคลากรที่มีคุณภาพ

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจึงได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจากนักบริหารและนักทฤษฎีองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งต้องใช้เวลาและตัวแปรที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กร ความจงรักภักดีเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาที่ต้องสร้างขึ้นในองค์กร เพราะบุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะผูกพันต่อองค์กรสูง มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่องค์กร (สุลักษณ์ ตรีพรชัยภักดี. 2542 : 3) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันกันต่อองค์กรของบุคลากรด้วย ดังที่ทอมสัน : และเมเยอร์ (Thomson ;& Mayer. 1994 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร รวมทั้งความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับใดหรือประเภทใดย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ เช่นเดียวกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ประการดังกล่าว บุคลากรเป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานขององค์กรนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียวมิอาจทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดย่อมขึ้นอยู่กับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กร (ศรีรัตน์ บุญอริยะ. 2528 : 2) ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันการพัฒนาครูเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับการช่วยเหลือดูแล เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการชิงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ และที่สำคัญคือ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2542 : 18) ในการทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจ สามารถผสมผสานความต้องการทั้งของครูและขององค์กรเข้าด้วยกัน

รวมทั้งมีความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จะสนองความต้องการของครู (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535 : 111) หากครูมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงให้งานดีขึ้น (กรองแก้ว อยู่สุข. 2535 : 2-35) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (บัญชา นิ่มประเสริฐ. 2542 : 2) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องหาวิธีการหรือแนวทางที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มุ่งเน้นภาษาต่างประเทศ (Bilingual Programme) ประกอบด้วยกลุ่มโรงเรียน 18 โรงเรียน แบ่งการปกครองดูแลออกเป็น 5 เขตพื้นที่การศึกษา มีบุคลากรทางการสอนจำนวน 2,640 คน ซึ่งการที่จะบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนและผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจ และมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจ มีความทุ่มเท พลังกายและพลังใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2535 : 108-183) กล่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วม (Participation) ในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ และการที่บุคคลมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมนั้น และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรด้วย ดังที่ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 34) กล่าวว่า องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้นั้นต้องให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ซึ่งผู้บริหารจะตอบสนองและตอบสนองความต้องการให้กับครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ทุ่มเท และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 เป็นโรงเรียนในเครือสารสาสน์ที่ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสารสาสน์พิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในแผนก 2 ภาษา 2) โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในแผนกสามัญ และ 3) โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา - ชาญเวชพิทยา เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในแผนกสามัญ ซึ่งทั้ง 3 โรงเรียนเป็นสถาบันที่มุ่งเน้นคุณภาพทางการศึกษา ส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการควบคู่กับการสอนคุณธรรม ซึ่งตรงกับปรัชญาโรงเรียนที่ว่า “คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน” ซึ่งการที่นักเรียนจะมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีนั้นก็ต้องมาจากความสามารถของครู ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะบริหารทรัพยากร

บุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจุบันครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลักษณะดังกล่าว อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากองค์กรไม่สามารถสร้างแรงจูงใจและความตระหนักในการทำงานให้เกิดขึ้น ได้ซึ่งอาจทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง สืบเนื่องมาจาก นโยบายการบริหารงานของโรงเรียน การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับการทำงาน และการไม่ได้รับความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลให้ครูมีความศรัทธา ต่อองค์กรลดน้อยลง (ทองสุข กอเข้ม และเพ็ญจันทร์ ม่วงพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ศุภวรรณ หล้าผาสุข เป็นผู้สัมภาษณ์ที่โรงเรียนสารสาสน์พิทยา เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2549)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนในเครือ สารสาสน์เขตพื้นที่การศึกษา 1 ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียนที่จะเป็น พลังสำคัญในการนำพาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางด้านการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 เพื่อ พิจารณานำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวม ของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่ การศึกษา 1 ใน 3 ด้านได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ของครู โรงเรียน เครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ระดับชั้น ประเภทของ โรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น มีความรักใน สถาบัน ทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กร อันส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ พอร์เตอร์ ; และลอเลอร์ (Porter ; & Lawler. 1987 : 216-217) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ปีการศึกษา 2549 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ประเภทของครู ระดับชั้น ประเภทของโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ประชากรในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 353 คน เป็น ครูชาวไทย 316 คน และครูต่างชาติ 37 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ครูชาวต่างชาติ 15 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง ((Purposive sampling))โดยกำหนดครูตาม ระดับชั้นที่สอน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นครูชาวไทย 175 คน ซึ่งได้มา โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan. 1970 : 608) จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนและ ระดับชั้นเป็นชั้น (Strata) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละชั้น โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sanpling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่คุณลักษณะของครูประกอบด้วย

3.1.1 ประสบการณ์ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) 20 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ระดับชั้นที่สอน แบ่งเป็น

- 1) ระดับชั้นปฐมวัย
- 2) ระดับชั้นที่ 1
- 3) ระดับชั้นที่ 2
- 4) ระดับชั้นที่ 3

3.1.3 ประเภทของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนแผนกสองภาษา
- 2) โรงเรียนแผนกสามัญ

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร
- 3.2.2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร
- 3.2.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1

หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีงาม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันกับงานและโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความภูมิใจในการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานขององค์กรของตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร

1.2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ

1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

2. เขตพื้นที่การศึกษา 1 หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ออกเป็น 5 เขตพื้นที่การศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษา 1 ประกอบด้วยโรงเรียนสารสาสน์พิทยา โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา

3. ประเภทของโรงเรียน หมายถึง การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ

3.1 โรงเรียนแผนกสองภาษา หมายถึง โรงเรียนที่ใช้สื่อการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีครูชาวต่างชาติเป็นผู้สอน ได้แก่ โรงเรียนสารสาสน์พิทยา

3.2 โรงเรียนแผนกสามัญ หมายถึง โรงเรียนที่ทำการสอนในหลักสูตรสามัญ มีครูไทยเป็นผู้สอน ได้แก่ โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา โรงเรียนตรอกจันทน์-ชาญเวชศึกษา

4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ในปีการศึกษา 2549

4.1 ครูชาวไทย หมายถึง ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่มีสัญชาติไทย พูดภาษาไทย และใช้ภาษาไทยเป็นสื่อในการสอนนักเรียน

4.2 ครูชาวต่างชาติ หมายถึง ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสารสาสน์พิทยา เป็นชาวต่างชาติที่มีภาษาอังกฤษเป็นภาษาแต่กำเนิด(ภาษาแม่) และใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน

5. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอนที่อยู่โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสามช่วง คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10 – 20 ปี และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป

6. ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับการศึกษาที่เปิดสอนในโรงเรียนเอกชน ตามการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามโครงสร้างการจัดชั้นเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ซึ่งแบ่งเป็นระดับชั้น คือ

6.1 ปฐมวัย หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในช่วงอายุ 1-5 ปี ในระดับชั้นอนุบาล 1-3

6.2 ช่วงชั้นที่ 1 หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในช่วงอายุ 6 -9 ปี ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3

6.3 ช่วงชั้นที่ 2 หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในช่วงอายุ 10 -12 ปี ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6

6.4 ช่วงชั้นที่ 3 หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในช่วงอายุ 13 -15 ปี ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

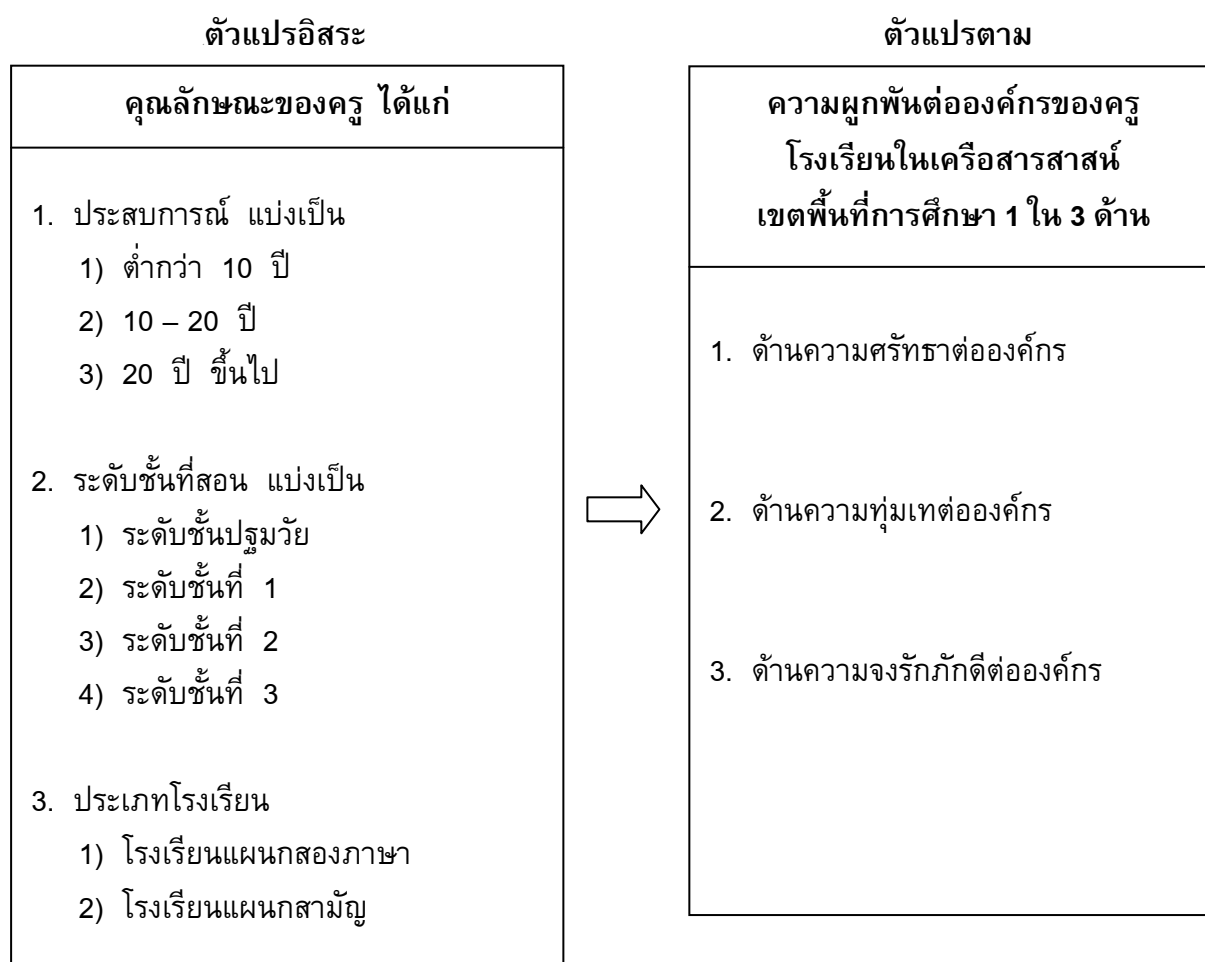
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ พอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ พอร์เตอร์ ; และลอเลอร์ (Porter ; Lawler. 1987 : 216-217) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ 1) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร 2) ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างภาคภูมิใจ

สำหรับตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ศึกษา คุณลักษณะของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การสอน ประเภทของครู ระดับชั้น ประเภทของโรงเรียน เนื่องจากการศึกษาผลงานการวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวนันต์ (2541 : 86-87) , ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ,และนนุช เอี่ยมสวัสดิ์ (2547 : 97-102) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของครูนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และจากการศึกษา งานวิจัยของ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 65) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่าง กัน นอกจากนั้นจากการศึกษางานวิจัยของ ภคินี ดอกไม้งาม (2547 : 97-107) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เน้นคุณลักษณะของครู ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอน มีความแตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ต่าง กัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำประสบการณ์ในการสอน ประเภทของครู ระดับชั้นที่สอน และ ประเภทของโรงเรียนมาศึกษาในฐานะเป็นตัวแปรอิสระ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเขียนเป็นแผนภาพประกอบกรอบความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 ที่สอนระดับชั้นสอนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 ที่สอนในโรงเรียนประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ
พื้นที่การศึกษา 1 โดยมีเนื้อหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ

- 1.1 การจัดการศึกษาในโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ
- 1.2 ความเป็นมาของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ
- 1.3 ข้อมูลโดยทั่วไปของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ

2. โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา 1

- 2.1 โรงเรียนสารสนเทศพิทย
- 2.2 โรงเรียนสารสนเทศพัฒนา
- 2.3 โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา - ชาญเวชศึกษา

3. หลักการแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

- 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 3.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
- 3.5 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครู

- 4.1 ความศรัทธาต่อองค์กร
- 4.2 ความทุ่มเทต่อองค์กร
- 4.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. วรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ

- 5.1 ระดับชั้น
- 5.2 ประสบการณ์
- 5.3 ประเภทโรงเรียน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 6.2 งานวิจัยในประเทศ

1. การจัดการศึกษาของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

1.1 การจัดการศึกษาในโรงเรียนในเครือสารสาสน์

คำว่า “การศึกษา” ตามความหมายที่ใช้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ .2546:12) เป็นคำที่มีความหมายกว้าง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมของสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 4) ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ตั้งความหวังจากการจัดการศึกษาไว้สูง คือ “การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (มาตรา 6) ถ้าการจัดการศึกษาเป็นไปได้ตามความมุ่งหมายดังกล่าวแล้วประชากรย่อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และสามารถสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในทุกด้าน และมีความรู้ความสามารถในการเป็นกำลังสำคัญให้แก่ประเทศได้อย่างแท้จริงโรงเรียนในเครือสารสาสน์จึงได้ตระหนักในการมุ่งเน้นจัดการศึกษาแบบสากลเพื่อปลูกฝังคุณภาพพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้แก่เยาวชนของไทยให้เทียบเท่าการศึกษานานาชาติต่อไป (โรงเรียนสารสาสน์พิทยา.2549. แผนรายงานการประเมินตนเอง. 2548 : 1)

1.2 ความเป็นมาของโรงเรียนในเครือสารสาสน์

โรงเรียนต้นกำเนิดแห่งความเป็นสารสาสน์ที่เป็นแม่แบบของโรงเรียนในเครือสารสาสน์คือโรงเรียนสารสาสน์พิทยาได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2507 เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีนายพิบูลย์ ยงค์กมล เป็นผู้รับใบอนุญาตและนางเพ็ญศรี ยงค์กมล เป็นผู้จัดการ โรงเรียนตั้งอยู่ที่ 376 ถนนสาธุประดิษฐ์ แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บนเนื้อที่ 9 ไร่ 31 ตารางวา ประกอบด้วยอาคารเรียน 5 หลัง คือ อาคาร St. Joseph (7 ชั้น) อาคาร St. Mary & John (5 ชั้น) อาคาร St. Dominic (4 ชั้น) มีอาคารประกอบ 3 หลัง นอกจากนั้นยังมีสระว่ายน้ำ สนามเด็กเล่น สนามบาสเก็ตบอล และลานเอนกประสงค์ สภาพโรงเรียนร่มรื่นสวยงามด้วยพืชพรรณไม้และสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน จัดการเรียนการสอนเป็น 2 หลักสูตร คือ สามัญ และสองภาษา (Bilingual Programme) ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนแม่แบบจึงได้ขยายโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษารองรับนักเรียนในแต่ละพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นจำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน (โรงเรียนสารสาสน์พิทยา.2549.แผนรายงานการประเมินตนเอง. 2548 : 2)

ดังนั้นการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จึงมุ่งหวังเพื่อสร้างเสริมทิศช่วยนำทาง ให้เด็ก และให้ใช้เป็นเครื่องมือที่จะสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้โรงเรียนยังมุ่งสร้างสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพที่ดีพร้อม ๆ กับการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีทั้งครูและนักเรียน ร่วมกันอย่างต่อเนื่องมั่นคง เด็กนักเรียนจะต้องมีการเรียนรู้ใน 4 ประการ คือ

1. การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) คือ การเรียนรู้เพื่อให้มีองค์ความรู้ เพื่อจะใช้ เป็นพื้นฐานในการค้นหาข้อความรู้อื่นต่อไป เพื่อให้เป็นเครื่องมือสื่อสารพัฒนาทักษะอาชีพและช่วย ให้บุคคลเข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้นได้

2. การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Learning to do) คือ การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จึง ต้องเน้นการฝึกหัดกระทำจริง เพื่อให้เกิดทักษะตามความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีความรู้ และประสบการณ์ที่ช่วยให้เกิดการหยั่งรู้ เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การ แก้ปัญหา การมีชีวิตอยู่ในสังคม การมีบทบาทในเชิงสร้างสรรค์สังคม

3. การเรียนรู้เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Learning to live with other) ต้อง สอดแทรกการเรียนการสอนในเชิงทำลายความขัดแย้งโดยสันติวิธี สอนไม่ให้มีอคติในสิ่งใด ๆ พัฒนาให้ผู้เรียนมีความเคารพในศักดิ์ศรีและวัฒนธรรมของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีการ ฟังพียงซึ่งกันและกันโดยครูจะต้องกระทำบทบาทของตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

4. การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) เป็นการศึกษาที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้สึกสุนทรีภาพเชิงศิลปะ คุณค่าทางจิตใจ มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม มีอิสระในการคิด การตัดสินใจ ความรู้สึก จินตนาการ เพื่อนำทางให้เขาได้พัฒนาปัญญา และควบคุมชีวิตตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

การจัดการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียน นอกจากจะอาศัยหลักการดังกล่าว ยังมุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ รู้จักคิด ทำและแก้ปัญหาเป็น เสริมสร้างสุขภาพให้มี พละนาถายที่สมบูรณั พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้สามารถดำรงตนเป็นเยาวชนที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนในเครือสารสาสน์จึงมีปรัชญาประจำโรงเรียนว่า

“คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน”

“คุณธรรม” หมายถึง คุณค่าแห่งความงดงามของความคิดที่นักเรียนจะต้องมีในใจ โดย ได้รับการปลูกฝังจากครูทุกคนตั้งแต่เยาว์วัย โดยโรงเรียนจะเน้นให้นักเรียนยึดมั่นคุณธรรม 11 ประการ คือ 1) ความ پاکเพียร 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความประหยัด 5) ความกล้าหาญ 6) เชื่อฟัง 7) ความเมตตา 8) ความร่วมมือ 9) ความอดกลั้น 10) ความสุภาพ 11) วินัย คุณธรรม 11 ประการนี้ถือเป็นเรื่องพื้นฐานที่นักเรียนทุกคนจะต้อง ได้รับการปลูกฝังตลอดไปตราบเท่าที่นักเรียนยังเรียนอยู่ภายในโรงเรียนแห่งนี้ เพราะโรงเรียนได้ เล็งเห็นแล้วว่าความรู้ต้องควบคู่กับความคิด ความปรารถนาของผู้ที่เป็นพ่อแม่ ครูอาจารย์มิใช่ให้ได้

ศิษย์เรียนเก่งอย่างเดียว เด็กจะต้องเป็นคนดีมีศีลธรรมด้วย เรียนดีแต่ขาดคุณธรรม ความรู้ความสามารถที่เด็กมีอยู่ก็ไร้ค่าได้เช่นกัน เพราะความรู้ ความเก่งที่เด็กมีอยู่อาจไปใช้ในการดำเนินชีวิตไม่ถูกต้อง ถ้าไม่ได้รับการขัดเกลาด้วยคุณธรรมความรู้ความสามารถที่มีอาจถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่ถูกไม่ควร ส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ สิ่งที่คุณครูควรร่วมมือปลูกฝังช่วยกันตอกย้ำให้เด็กมาก ๆ คือ ให้เขาเป็นคนดีก่อน แล้วจึงเป็นคนเก่ง ตามด้วยความรู้ความก้าวหน้า ความแกร่งทางวิชาการ

“นำวิชา” หมายถึง การจัดกลุ่มประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน อันประกอบไปด้วย 8 กลุ่มสาระ ทุกกลุ่มสาระล้วนแล้วแต่ส่งเสริมการค้นคว้าเพิ่มประสบการณ์ในการเสริมสร้างความคิดและสติปัญญา ด้วยการใช้เทคนิคกระบวนการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่นที่จะสู่ความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

“พัฒนาตน” หมายถึง การใฝ่เรียนใฝ่ค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นคนที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และก้าวทันเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่หยุดยั้ง และนี่คือความคาดหวังของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนทุก ๆ ด้าน เพื่อให้นักเรียนทุกคนก้าวไปสู่ความเป็นสากลอย่างมีคุณธรรมและเปี่ยมไปด้วยคุณภาพ เพื่อให้ นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ว่า เด็กไทยเก่งอย่างเดียวยังไม่พอ ต้องเป็นคนดี มีวัฒนธรรม จึงจะมีความสุขได้อย่างแท้จริง

1.3 ข้อมูลโดยทั่วไปของโรงเรียนในเครือสารสาสน์

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เอกชน บริหารงานโดย นายพิบูลย์ ยงค์กมล ปัจจุบันโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีจำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน มีการบริหารจัดการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการปกครองเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 5 เขต มีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการในด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

- 1) เขตพื้นที่การศึกษา 1 ประกอบด้วย โรงเรียนสารสาสน์พิทยา โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา
- 2) เขตพื้นที่การศึกษา 2 ประกอบด้วย โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา โรงเรียนสารสาสน์วิเทศสายไหม โรงเรียนสารสาสน์บริหารธุรกิจกนกอนุสรณ์
- 3) เขตพื้นที่การศึกษา 3 ประกอบด้วย โรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษาโรงเรียนสารสาสน์สุขสวัสดิ์ โรงเรียนสารสาสน์สมุทรสาร โรงเรียนสารสาสน์โปลีเทคนิค โรงเรียนสารสาสน์ประชาอุทิศพิทยาคาร
- 4) เขตพื้นที่การศึกษา 4 ประกอบด้วย โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง โรงเรียนสารสาสน์ธนบุรี โรงเรียนสารสาสน์วิเทศธนบุรี

5) เขตพื้นที่การศึกษา 5 ประกอบด้วย โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศรังสิต

2. ข้อมูลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตพื้นที่การศึกษา 1

โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา 1 ประกอบด้วย โรงเรียนสารสาสน์พิทยา โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา และโรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา-ชาญเวทย์ศึกษา โดยมี นางนันทิกา ยงค์กมล เป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.1 โรงเรียนสารสาสน์พิทยา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษามีดังต่อไปนี้

โรงเรียนสารสาสน์พิทยาเป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2507 โดยผู้ก่อตั้งคือ นายพิบูลย์ ยงค์กมล ผู้มีปณิธานมุ่งมั่นในการให้บริการทางการศึกษา มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนของชาติ

ปัจจุบัน โรงเรียนสารสาสน์พิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 376 ถนนสาธุประดิษฐ์ แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บนเนื้อที่ 9 ไร่ 31 ตารางวา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จัดการเรียนการสอนในแผนกสามัญและสองภาษา (Bilingual Program) ผู้บริหารโรงเรียนสารสาสน์พิทยา คือ

1. นายพิบูลย์ ยงค์กมล ผู้รับใบอนุญาต
2. นางเพ็ญศรี ยงค์กมล ผู้จัดการโรงเรียน
3. นางนันทิกา ยงค์กมล ครูใหญ่โรงเรียนสารสาสน์พิทยา

ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนมีดังต่อไปนี้

โรงเรียนสารสาสน์พิทยา เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2549 มีจำนวนห้องเรียน 56 ห้องเรียน แยกเป็นดังนี้

ระดับปฐมวัย จำนวน 15 ห้องเรียน นักเรียนชาย 245 คน นักเรียนหญิง 158 คน รวม 403 คน
 ระดับชั้นที่ 1 จำนวน 14 ห้องเรียน นักเรียนชาย 276 คน นักเรียนหญิง 181 คน รวม 457 คน
 ระดับชั้นที่ 2 จำนวน 19 ห้องเรียน นักเรียนชาย 379 คน นักเรียนหญิง 223 คน รวม 602 คน
 ระดับชั้นที่ 3 จำนวน 9 ห้องเรียน นักเรียนชาย 167 คน นักเรียนหญิง 112 คน รวม 279 คน
 จำแนกเป็นนักเรียนชาย 1,067 คน นักเรียนหญิง 674 คน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 1,741 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับครูปฏิบัติการสอนมีดังนี้

ในปีการศึกษา 2549 โรงเรียนสารสาสน์พิทยา มีครูชาวไทย 133 คน ครูชาวต่างชาติ 37 คน รวมเป็นครูปฏิบัติการสอนทั้งสิ้น 170 คน แบ่งเป็นครูในระดับชั้นได้ดังนี้

ระดับปฐมวัย ครูชาย 7 คน ครูหญิง 42 คน รวม 30 คน

ระดับชั้นที่ 1 ครูชาย 10 คน ครูหญิง 38 คน รวม 35 คน

ระดับชั้นที่ 2 ครูชาย 9 คน ครูหญิง 34 คน รวม 40 คน

ระดับชั้นที่ 3 ครูชาย 15 คน ครูหญิง 17 คน รวม 28 คน

ครูชาวต่างชาติ ครูชาย 20 คน ครูหญิง 17 คน รวม 37 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนสารสาสน์มีดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ โรงเรียนสารสาสน์พิทยา

มุ่งมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในฐานะสถาบันการศึกษาสากล โดยดำเนินการปรับการบริหารจัดการทรัพยากรด้วยความยืดหยุ่น คล่องตัว ทันสมัยเพื่อสร้างผลผลิตให้เป็นบุคคลทั้งครบ (The whole man) มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองได้ ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ มีทักษะทางภาษา ศิลปะและดนตรี

ปรัชญา ของโรงเรียนสารสาสน์พิทยา

“ คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน ”

เป้าหมาย ของโรงเรียนสารสาสน์พิทยา

โรงเรียนสารสาสน์พิทยา มีเป้าหมายการดำเนินการดังนี้

- 1 มีระบบและรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนและสภาพแวดล้อม สามารถสร้างประสิทธิผลความเป็นเลิศได้
- 2 มีแผนการจัดทรัพยากรทุกประเภทของโรงเรียนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติ
- 3 มีบรรยากาศที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนรับรู้ได้ถึงความมุ่งมั่นของการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน
- 4 มีพฤติกรรมการพัฒนาปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนเกิดขึ้นอย่างเป็นปกติ นิสัยและสม่ำเสมอ
- 5 นักเรียนทุกคนมีพฤติกรรมสง่างามด้วยจริยธรรม ตามครรลองของศาสนา
- 6 นักเรียนทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ และสามารถปรับให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางกระแสสังคม
- 7 นักเรียนทุกคนมีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม

8 นักเรียนทุกคนมีความสามารถและชื่นชมในศิลปะและการดนตรี

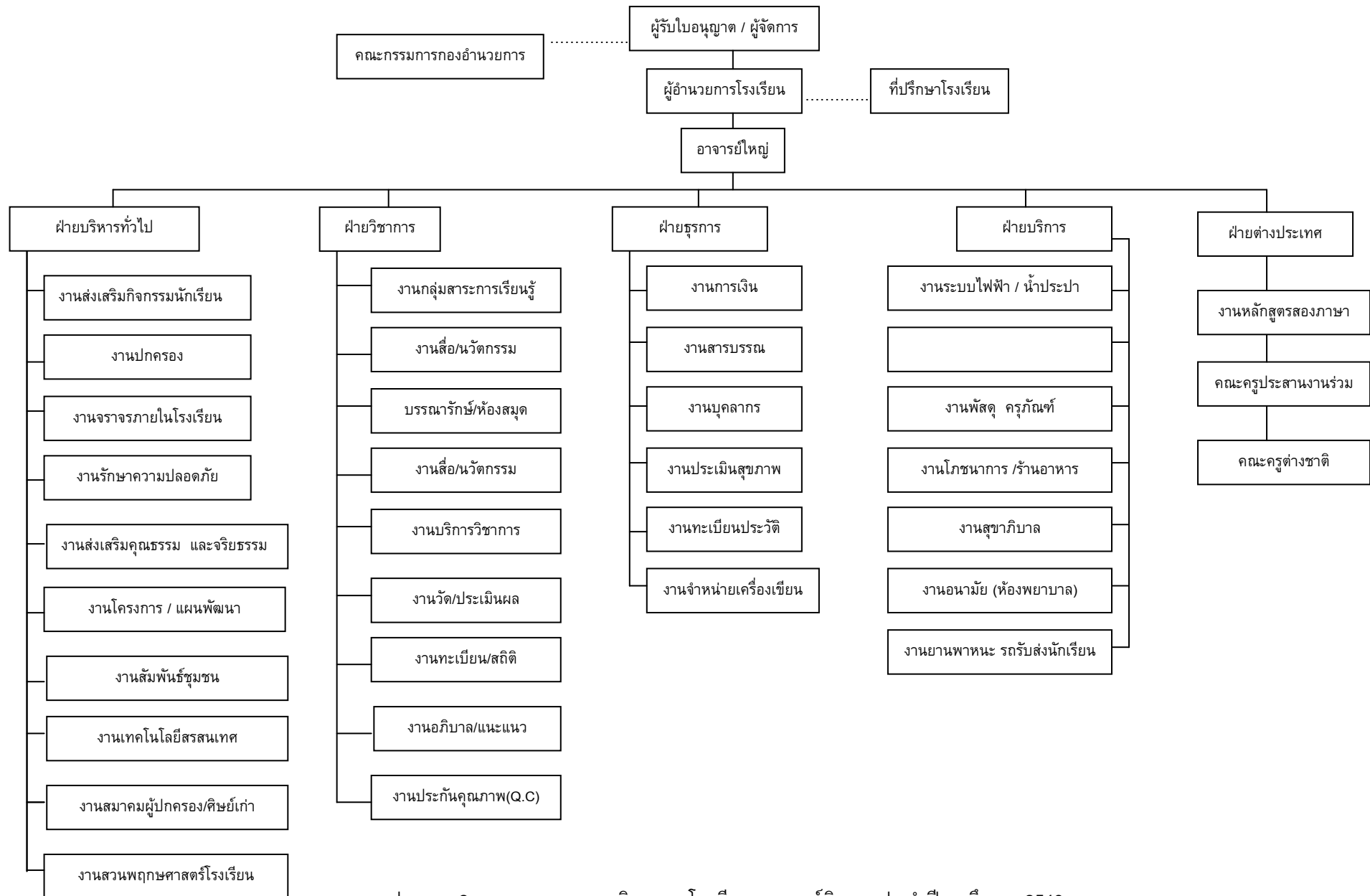
9 มีระบบการประเมินผล และตรวจสอบการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน เหมาะสม และมีตัวชี้วัดผลสำเร็จการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง

10 มีความร่วมมือ ติดต่อกับสถาบันการศึกษานานาชาติและองค์กรการศึกษา
ต่างๆ ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง

ระบบโครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนสารสาสน์พิทยาสรรพ์ มีแผนภูมิการบริหารจัดการโรงเรียน ดังนี้

แผนภูมิแสดงคณะกรรมการการบริหารงานโรงเรียนสารสาสน์พิทยา ประจำปีการศึกษา 2549



ภาพประกอบ 2 คณะกรรมการการบริหารงานโรงเรียนสารสาสน์พิทยา ประจำปีการศึกษา 2549
ที่มา: โรงเรียนสารสาสน์พิทยา. 2549.แผนรายงานการประเมินตนเองโรงเรียนสารสาสน์พิทยา. หน้า 2)

2.2 โรงเรียนสารสนเทศพัฒนา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษามีดังนี้

โรงเรียนสารสนเทศพัฒนาเป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2512 โดยนายพิบูลย์ ยงค์กมล เป็นผู้จัดตั้งและรับใบอนุญาต ใช้อักษรย่อชื่อโรงเรียน ส.ส.น. โรงเรียนสารสนเทศพัฒนา เป็นโรงเรียนแห่งที่สองของโรงเรียนในเครือสารสนเทศ โดยขยายมาจากโรงเรียนสารสนเทศพิทยา

ปัจจุบันโรงเรียนสารสนเทศพัฒนา ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 1,978 ตารางวา หรือเกือบ 5 ไร่ เลขที่ 196 ซอยสาธุประดิษฐ์ 34 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสำหรับสหศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 จัดการเรียนการสอนในแผนกสามัญ ปัจจุบันมี นางทัศนีย์ วิทิตธีรานนท์ ดำรงตำแหน่งครูใหญ่

ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนมีดังนี้

โรงเรียนสารสนเทศพัฒนาเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยในปีการศึกษา 2549 นี้ มีจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 57 ห้องเรียน แยกเป็นระดับชั้น ดังนี้

ระดับปฐมวัย จำนวน 10 ห้องเรียน นักเรียนชาย 203 คน นักเรียนหญิง 195 คน รวม 398 คน
ระดับชั้นที่ 1 จำนวน 19 ห้องเรียน นักเรียนชาย 431 คน นักเรียนหญิง 400 คน รวม 831 คน
ระดับชั้นที่ 2 จำนวน 19 ห้องเรียน นักเรียนชาย 454 คน นักเรียนหญิง 393 คน รวม 847 คน
ระดับชั้นที่ 3 จำนวน 9 ห้องเรียน นักเรียนชาย 190 คน นักเรียนหญิง 189 คน รวม 379 คน
จำแนกเป็นนักเรียนชาย 1,278 คน นักเรียนหญิง 1,177 คน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 2,455 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้ปฏิบัติการสอนมีดังนี้

ในปีการศึกษา 2549 โรงเรียนสารสนเทศพัฒนา มีครูปฏิบัติหน้าที่การสอนจำนวน 135 คน แบ่งเป็นครูในแต่ละระดับชั้น ได้ดังนี้

ระดับปฐมวัย ครูชาย 3 คน ครูหญิง 31 คน รวม 34 คน
ระดับชั้นที่ 1 ครูชาย 7 คน ครูหญิง 29 คน รวม 36 คน
ระดับชั้นที่ 2 ครูชาย 10 คน ครูหญิง 28 คน รวม 38 คน
ระดับชั้นที่ 3 ครูชาย 9 คน ครูหญิง 18 คน รวม 27 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนสารสาสน์พัฒนามีดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา

โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา มุ่งจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อการเรียนการสอนและเทคนิควิธีในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทันสมัย และเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และมุ่งปลูกฝังด้านความมีระเบียบวินัย ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย 3 ประการ ได้แก่ การระบธรรม, ปัญญาธรรม, สามัคคีธรรม ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรัชญาโรงเรียน

คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน

คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี ความเฉลียวฉลาด ความกล้าหาญ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความบริสุทธิ์ ความสุภาพ ความเมตตากรุณา ความมริยัสต์ และความขยันหมั่นเพียร

นำวิชา หมายถึง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงในการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะความชำนาญ และเป็นพื้นฐานการศึกษา

พัฒนาตน หมายถึง ร่างกายแข็งแรง แสดงออกซึ่งศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น นักเรียนโรงเรียนสารสาสน์พัฒนา เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียร แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถ โดยอาศัยจากประสบการณ์ตรง สร้างค่านิยมพื้นฐาน ในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพควบคู่กับความดีทั้งทางด้านจิตใจและสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

ภารกิจ

1. ปฏิรูปการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามแนวทางที่กำหนดในหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

2. ส่งเสริมทักษะวิชาการที่หลากหลายนามความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานตามความถนัดของตนเอง

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีความรักความสามัคคีต่อหมู่คณะ เพื่อดำรงชีวิตที่ดีในสังคม

4. จัดหาเทคโนโลยีให้ผู้เรียนเข้าถึงสารสนเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารเพื่อการดำรงชีวิตในอนาคต

5. ปลูกฝังคุณธรรมในการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนอดกลั้น และความมริยัสต์

6. สรรหา บรรจุ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่มีความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อันมีผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนโดยตรง

เป้าหมายของโรงเรียน

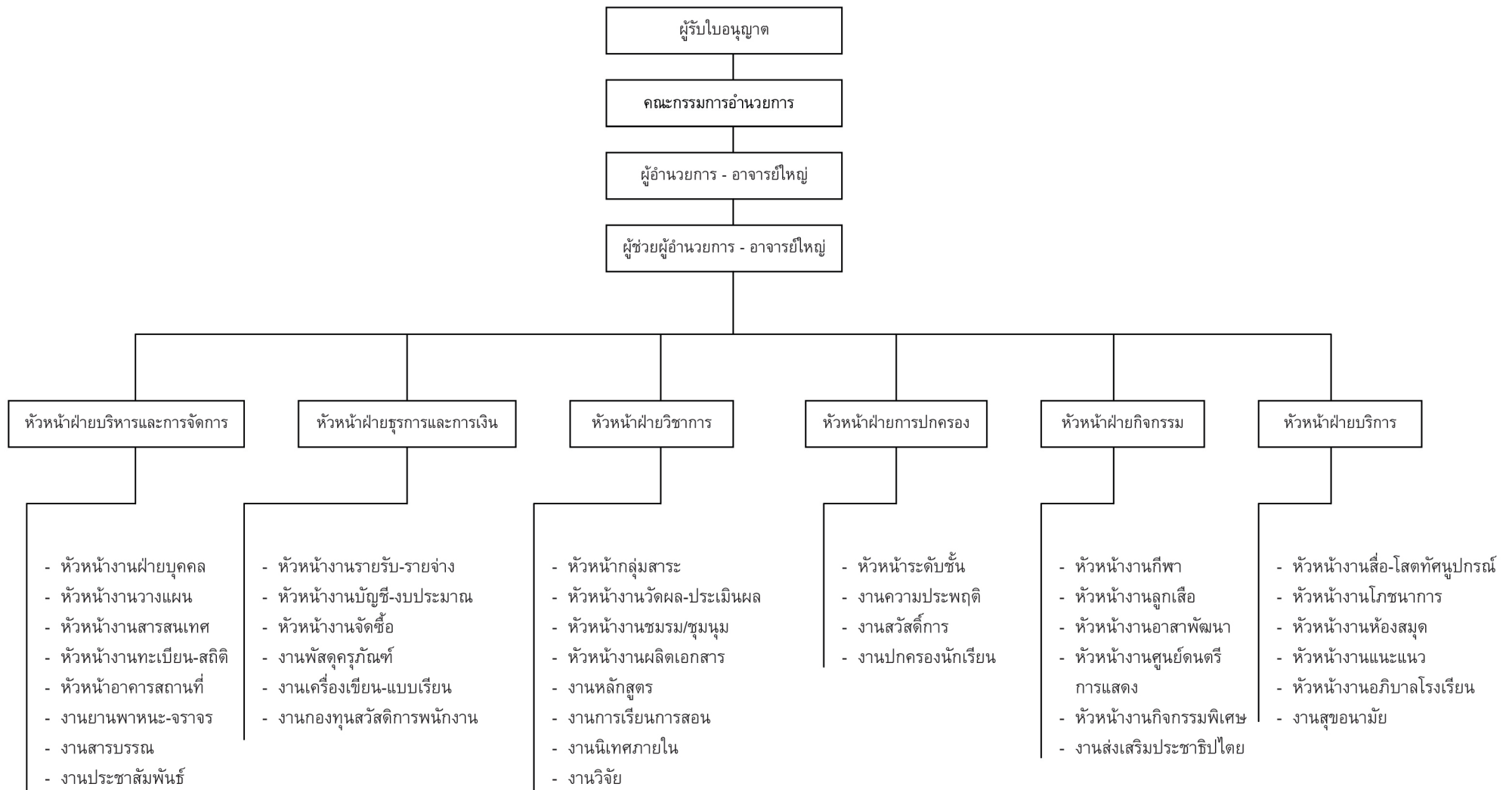
โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์เชิงประจักษ์ดังนี้

1. การบริหาร จัดการ และการวางแผนเป็นไปอย่างมีระบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพสูง และเกิดประสิทธิผลสูงสุดด้วย
2. นักเรียนที่จบการศึกษาเป็นคนดีของสังคม มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้นได้ และมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานในการสื่อสารได้
3. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา เอาใจใส่อย่างเต็มที่ สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับนักเรียนและสังคม มีมาตรฐานในวิชาชีพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นที่เคารพของศิษย์เก่าและนักเรียนปัจจุบันด้วย
4. ห้องเรียน ห้องประกอบการ บริเวณโรงเรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทั่ว ๆ ไปอยู่ในสภาพสมบูรณ์ และเพียงพอในการให้บริการนักเรียน บุคลากร และชุมชน
5. ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และสมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี

ระบบโครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนสารสาสน์พัฒนามีระบบโครงสร้างการบริหารดังนี้

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนสารสาสน์พัฒนา



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสารสาสน์พัฒนา ประจำปีการศึกษา 2549
ที่มา : โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา. 2549. แผนรายงานการประเมินตนเองโรงเรียนสารสาสน์พัฒนา. หน้า 2-3)

3. โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา - ชาญเวชศึกษศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษามีดังนี้

โรงเรียนตรอกจันทน์ - ชาญเวชศึกษศึกษา เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับใบอนุญาตให้ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2507 โดยมี นางพรทิพย์ จันทรจิราพร เป็นผู้รับใบอนุญาต และในปี พ.ศ. 2528 โรงเรียนในเครือสารสาสน์ได้เข้ามาดำเนินการต่อและบริหารงานโดย อาจารย์พิบูลย์ ยงค์กมล มีนางเจียรนัย จิระโร ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ปัจจุบันโรงเรียนตรอกจันทน์ - ชาญเวชศึกษศึกษา ตั้งอยู่เลขที่ 243 ซอยวัดไผ่เงิน 9 ถนนจันทน์ 43 แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนมีดังนี้

โรงเรียนตรอกจันทน์ - ชาญเวชศึกษศึกษา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2549 นี้ มีจำนวนห้องเรียน 23 ห้องเรียน และมีจำนวน นักเรียนทั้งสิ้น 849 คน แยกเป็นระดับชั้นได้ดังนี้

ระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 5 ห้องเรียน นักเรียนชาย 74 คน นักเรียนหญิง 103 คน รวม 177 คน
ระดับชั้นที่ 1 จำนวน 7 ห้องเรียน นักเรียนชาย 125 คน นักเรียนหญิง 120 คน รวม 245 คน
ระดับชั้นที่ 2 จำนวน 3 ห้องเรียน นักเรียนชาย 165 คน นักเรียนหญิง 127 คน รวม 292 คน
ระดับชั้นที่ 3 จำนวน 9 ห้องเรียน นักเรียนชาย 63 คน นักเรียนหญิง 72 คน รวม 135 คน
จำแนกเป็นนักเรียนชาย 427 คน นักเรียนหญิง 422 คน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 849 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้ปฏิบัติการสอนมีดังนี้

ระดับปฐมวัย ครูชาย 2 คน ครูหญิง 9 คน รวม 11 คน

ระดับชั้นที่ 1 ครูชาย 3 คน ครูหญิง 10 คน รวม 13 คน

ระดับชั้นที่ 2 ครูชาย 4 คน ครูหญิง 10 คน รวม 14 คน

ระดับชั้นที่ 3 ครูชาย 5 คน ครูหญิง 5 คน รวม 10 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา มีดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา - ชาญเวชศึกษา

โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นักเรียนเป็น ผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และพัฒนาตนเองได้ มีความรักต่อเพื่อนมนุษย์ คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มุ่งสู่ความเป็นสากล โดยจัดสาระการเรียนรู้ จัด กระบวนการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมีประสบการณ์ในวิชาภาษาอังกฤษ

2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เป้าหมาย

1. นักเรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จัก ศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
2. นักเรียนมีพื้นฐานในการคิดคำนวณ คิดวิเคราะห์ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้
3. นักเรียนสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง
4. นักเรียนทุกคนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทยเหมาะสมตามวัย
5. นักเรียนร้อยละ 80 มีพื้นฐานความรู้ภาษาอังกฤษ
6. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษามีการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน เหมาะสมกับวัย
7. นักเรียนมีสุขภาพจิตดี มีร่างกายแข็งแรง อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่เกี่ยวข้องกับสารเสพติด

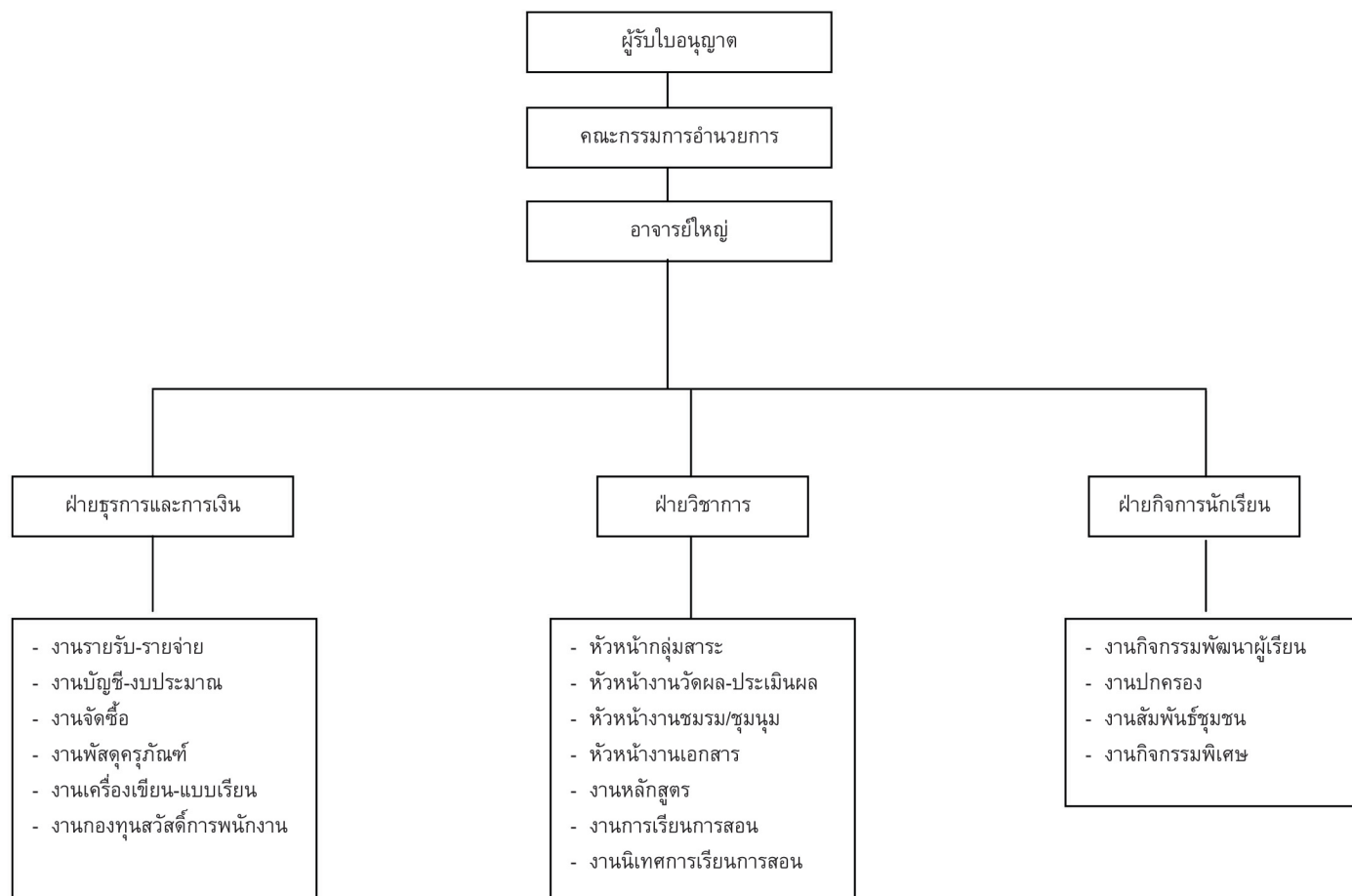
ปรัชญาของโรงเรียน

คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน

ระบบโครงสร้างบริหาร

โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 3 ฝ่ายดังนี้

ระบบโครงสร้างบริหารงานโรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา ประจำปีการศึกษา 2549
 ที่มา: โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา. 2549. แผนการปฏิบัติงานโรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา. หน้า 4)

3. หลักการแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตน โดยมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะดังนี้

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่สนใจและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความหวังใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เกสรา สุขสว่าง (2540 : 102) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ 1) มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สุกานดา ศุภคตีสันต์ (2540 : 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขามีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จ และสิ่งที่ดีต่อองค์กร (นอร์ทคราฟท์ และเนล (ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541 : 30 ; อ้างอิงจาก Northcraft ; & Neale. 1990 : 464))

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541 : 8) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกบุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

อิสเซนเบอร์เกอร์ ; และคนอื่น ๆ (Eisenberger ; & ; et al. 1991 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความมีอุทิศสหาและความทุ่มเทให้กับองค์กรของสมาชิก

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533 – 554) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 8) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่อยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

สตีเยร์ส (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ

บัญชา นิมประเสริฐ (2545 : 7) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยแสดงความรู้สึกและพฤติกรรมออกมาในรูปของ ความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูนั้น ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าองค์กร และผู้อำนวยการด้านการวิเคราะห์องค์กรว่า ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรก็จะสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ได้ และปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแกนสำคัญของโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันก็จะปฏิบัติงานให้องค์กรตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรอีกด้วย (ภคินี ดอกไม้งาม. 2544 : 55)

โบว์ดิทช์ และบูโน (Bowditch ;& Buono. 1997 : 157 – 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้ 1) ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร 2) ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ 3)ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

แมคกรี และฟอร์ด (บัญชา นิมประเสริฐ, 2542 : 13 ; อ้างอิงจาก McGree ;& Ford, 1987 : 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment)

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 42) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

อรจักร สรยุทธนาวุฒิ (2545 : 17) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

การที่คนผูกพันต้ององค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับถึงผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Bacder ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต้ององค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต้ององค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต้ององค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต้ององค์กร นั่นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จากแนวความคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต้ององค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรจะต้องมีลักษณะที่เท่าเทียมกันเป็นที่พึงพอใจหรือตอบสนองต่อความคาดหวังทั้งสองฝ่าย สำหรับงานวิจัยนี้ ได้ศึกษาความผูกพันต้ององค์กรตามแนวคิดของพอร์เตอร์; และคนอื่น ๆ โดยศึกษาความผูกพันต้ององค์กรของครูผู้สอนที่แสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร 3) ความจงรักภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ

3.3 ความสำคัญของความผูกพันต้ององค์กร

ความผูกพันต้ององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต้ององค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพกว่าผู้ที่มีความผูกพันต้ององค์กรต่ำ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันขององค์กรไว้ดังนี้

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

กล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมาย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่น ๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัว หรือกีฬา พนักงานที่มีความผูกพันจะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร

2. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและมีความต้องการจะโยกย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น พอร์เตอร์; และสตีเยร์ส (วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก Porter ; & Steers. 1974) ได้ให้ความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้าง และนำไปสู่การสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือพนักงานที่มากความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 25 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 30)

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริ่งใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสิน อาทิ เช่น การจูงใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ

4. งานบรรลุเป้าหมายองค์กร (Organizational Goal Attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544 : 41) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย นอกจากนี้ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร กล่าวคือ นอกจากองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาของ แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle ; & Perry. 1981 : 1 – 14) พบว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้ 1) ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก 2) ปัญหาการขาดงาน พบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย และ 3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า และ กรีนเบิร์กและบาร์ออน (Greenberg ; & Rar-on. 1993 : 176 – 177) ก็ได้ออกมาชี้แนะให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า 1) หากคนมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ 2) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง และ 3) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การลดอัตราการลาออก และการคงความเป็น

สมาชิกขององค์กรอยู่ต่อไป รวมทั้งเป็นเงื่อนไขสำหรับประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย (Curri van. 1998 : 298 – A) ดังที่ จอร์จและโจนส์ (George ; & Jones. 1999 : 96) ได้ออกมาสรุปให้เห็นถึง ผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นใน องค์กร และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรจะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ ย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเท ให้กับงานโดยการทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ รัฟเฟอร์ เบญจาทิกุล (2540 : 15 – 16) และปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 28 – 29) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในทำนองเดียวกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะ เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญ ๆ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มี ลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็น เจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก จึงเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสารระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้บุคคลและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้าง ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และ5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุม จากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน นั้นเอง บุญเชื้อ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 47) ก็ได้สรุปถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรไว้ อย่างน่าสนใจอีกว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ได้แก่ ครุมีความพึงพอใจใน งาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วน ผลของความผูกพันต่อองค์กรด้านลบ ได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้า มีการลางาน ขาดงาน บ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเอง ไม่สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขาดความ ตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรลดต่ำลง รวมทั้งจะเกิดพฤติกรรม ต่อต้านไม่สามัคคี

จากผลของความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ผลที่เกิดจาก ความผูกพันต่อองค์กรจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ กล่าวคือ ผลที่เกิดขึ้นในทางบวก ได้แก่ มี ความพึงพอใจในการทำงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มี ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ส่วนผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ได้แก่ มีความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน อยากลาออกจากงาน ย้ายที่ ทำงาน ขาดงานบ่อย ขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อันจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรลดต่ำลง ดังนั้น ในการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของครู จึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีผลในทางบวก เพื่อให้ครูทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ให้มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อให้

โรงเรียนสามารถที่จะประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งมากต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร

3.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้องค์กร สรุปได้ดังนี้

อุดม สกุลเลิศผาสุข (2542 : 14) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกเลื่อมใส และผูกพันต่อองค์กร

วิไล ทองทวี (2544 : 7) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

นอกจากนี้ ลูเทนส์ (Luthans. 1995 : 130 – 131) ได้จำแนกพฤติกรรมที่แสดงถึงการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 8) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.5 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

คูก และคนอื่น ๆ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 39 – 40 ; อ้างอิงจาก Cook and others. 1981 : 84 – 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์กรที่สำคัญไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของพอร์ทเตอร์ และสมิธ (Porter and Smith. 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของบุชานัน (Buchanan II. 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กร 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวพัน 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านและทุกด้านมีค่าเท่ากับ 0.86 0.84 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวพันเท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ 0.58

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของแฟรงคลิน (Franklin. 1975 – C) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรรูปนัยใน 2 ด้าน คือความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสสถาน และกฎระเบียบขององค์กร ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 1 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.62

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของคูกและคนอื่น ๆ (Cook and others. 1980) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน คือ 0.72 0.87 0.82

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของพอร์ทเตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 608) และได้ศึกษาพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของ บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 100 – 102) และ

กาญจนา ทรพณันท์ (2547 : 139 - 140) นำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการปรับใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 โดยวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำเพื่อองค์กร 3) ความจงรักภักดี เป็นการตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูตามตัวแปรตาม 3 ด้าน

จากแนวความคิดของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler. 1987 : 216-217) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า การที่บุคลากรมีความรู้สึกใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความศรัทธา เชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และ 3) มีความจงรักภักดี เสียสละ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าว คือความผูกพันต่อองค์กรของครูในด้านความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดี มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความศรัทธาต่อองค์กร

ความศรัทธาต่อองค์กร คือ การแสดงถึงการที่บุคคลเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาเป้าหมายขององค์กรนั้นไว้ บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 31) ได้กล่าวถึงความศรัทธาต่อองค์กร คือ การประสานพฤติกรรมบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว โดยการเสนอแนวการเข้าร่วม การที่บุคคลแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและให้สัญญาต่อตนเองหรือตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็จะถูกใจให้ใช้พลังที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริงและแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ในบางองค์กรความผูกพันของบุคคลต่อตัวเองจะใกล้เคียงกับความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร จึงอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกัน หรือไปด้วยกันอย่างลงรอย ความศรัทธาต่อองค์กรจะยั่งยืนเมื่อบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดและเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น กาญจนา ทรพณันท์ (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของความศรัทธา หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่เป็นการแสดงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความมั่นใจในเป้าหมายและค่านิยมในนโยบาย คำขวัญและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนว่าจะสามารถบริหารจัดการศึกษาให้กับนักเรียนได้อย่างดีที่สุดใน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร

ชนิดา เจริญเนื่อง (2547 : 6) ให้ความหมายของความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงาน ที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับภคินี ดอกไม้งาม (2546 : 8) ให้ความหมายของความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของอาจารย์ที่

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวทาง นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 8 – 9) ให้ความหมายของความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ยอมรับและเห็นความสำคัญในการกิจหลักและเป้าหมายขององค์กรที่ตนทำงานอยู่และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น

ลูเทนส์ (รัตน์ นพเก้า. 2536 : 12 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1995 : 130 – 131) ได้กล่าวถึงความผูกพันในแง่ของการเป็นกระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่า ความศรัทธาต่อองค์กรเป็นการที่บุคลากรเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่างๆ ขององค์กร และประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์กร ไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึก และขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงาน และความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กรลดลงได้ ดังเช่นผลการวิจัยของ วีรวัฒน์ ยวงตระกูล (2541 : 62) ในเรื่องความศรัทธา การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความคล้ายคลึงของค่านิยมระหว่างพนักงาน กับค่านิยมขององค์กรของผู้บริหารระดับกลาง การเคหะแห่งชาติ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ 4 ในระดับต่ำ ทั้งนี้มาจากการที่พนักงานไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายการดำเนินงานของการเคหะแห่งชาติ เนื่องจากบทบาทการเคหะแห่งชาติเป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภค ให้บริการต่อสังคม ต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องหารายได้เพื่อเลี้ยงตัวเองให้ได้ด้วย นอกจากนี้ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 83) ยังพบว่า ในด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความวิตกกังวลในสถานภาพ และความไม่มั่นคงในวิชาชีพ ที่ต้องเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนและพนักงานของรัฐ ซึ่งในระบบการบริหารงานกรมอุตุนิยมวิทยา จะต้องกำหนดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างและอัตราเงินเดือน ตลอดจนระยะสิ้นสุดของการจ้าง ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานเป็นผู้ทำหน้าที่กำหนด ก่อให้เกิดความวิตกกังวลภายในกรมอุตุนิยมวิทยา เพราะไม่แน่ใจว่าตนจะมีความมั่นคงในอาชีพอีกด้วย กาญจนา ทรรพนนท์ (2547 : 66) ได้อธิบายถึงความศรัทธาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความศรัทธาต่อผู้บริหาร หมายถึง การมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษาคำพูด ทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด

2. ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความเชื่อมั่นว่า เพื่อร่วมงานจะมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี และต่างก็เชื่อมั่นในคำพูด ความซื่อสัตย์ และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3. ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร เช่นเดียวกับที่ ฟิชเชอร์ ; และเอลลิส (บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2540 : 46 ; อ้างอิงจาก Fisher & Ellis. 1990 : 28) ที่ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรกล่าวโดยสรุป ความศรัทธาต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคลากรที่แสดงออกในรูปของการเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมายและการบริหารงานขององค์กร จากความหมายและความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความศรัทธาตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า ต่างก็ให้ความหมายและความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก็คือ ความศรัทธาจะเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือยอมรับ และมั่นใจในการคิดและการกระทำของบุคคล เพื่อนร่วมงาน และขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงความศรัทธาที่มีต่อองค์กร จึงสามารถที่จะสรุปและให้ความหมายได้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร

การสร้างความศรัทธา

การสร้างความศรัทธา ถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่จำทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารจะได้รับความเชื่อใจไว้วางใจ และมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Fisher and Ellis. 1990 : 28-29 ; Johnes, Hendrick and Epstein, 1979 : 156) สำหรับโรงเรียนซึ่งครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานนั้นบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความศรัทธาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งด้วยความศรัทธาจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งในที่สุดก็จะสนับสนุนความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน(Hoy and Kupersmith. 1985 : 1-9 ; Hoy, Tarter and Witkoskie, 1992 : 44) โรงเรียนจะไม่ได้ประสบความสำเร็จถ้าปราศจากความศรัทธาในระดับสูงในระหว่างคณะครู (Sinetar. 1989 : 136) โรงเรียนที่มีปัญหาในด้านความศรัทธา จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูและนำไปสู่ความหวาดระแวงสงสัยและความขัดแย้งกัน ในที่สุด (Myers. 1988 : 559)

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความศรัทธาของครูได้ในระดับสูง ดังที่ เบนนิส (Bennis. 1989) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น ถ้าปราศจากความศรัทธา (Trust) ซึ่งกันและกันแล้ว ก็จะเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับที่ได้นิยามภาวะผู้นำไว้” (Hoy, Tarter and

Wilkoskie, 1992 : 38) ซึ่งก็พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะได้รับความศรัทธาจากคณะครู โดยเฉพาะการมีบรรยากาศแบบเปิด และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในตัดสินใจ จะทำให้ความศรัทธาของครูในผู้บริหารและความศรัทธาของครูในเพื่อครูมีระดับที่สูงขึ้น (Busman, 1991 : 1584 ; Hoffman 1993 : 2011 ; Hoy, Tarter and Witkoskie. 1992 : 38 - 45 ; Tarter, Bliss and Hoy. 1989 : 294 – 306) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) จะสามารถสร้างความศรัทธาให้เป็นวัฒนธรรมที่สำคัญของโรงเรียน ด้วยความศรัทธาเป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดทีมงานที่ดี การมีขวัญกำลังใจสูง และยังสร้างผลผลิตของโรงเรียนที่สูงด้วย เพราะครูต่างมีความเป็นเพื่อนกัน มีความไว้วางใจ ร่วมมือร่วมใจในการสร้างความสำเร็จให้โรงเรียน (Evans. 1993 : 3059) นอกจากนี้ความศรัทธายังสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าที่ครูจะผูกพัน มีความรักสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เชื่อมมั่นและไว้วางใจในผู้บริหาร เพื่อนครูและโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียน และมั่นใจว่าตนเองสามารถทำหน้าที่ได้สำเร็จตามเจตนารมณ์

ในการสร้างความศรัทธานั้น ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน เสริมสร้างกำลังใจ ให้ความหวัง ให้การยอมรับ และสนับสนุนให้ครูรู้สึกว่าการกำลังได้รับความสำเร็จในสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งจะเป็นเหมือนรางวัลสำหรับครูที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการยอมรับ ศรัทธา ผูกพันและภักดีในผู้บริหาร (Sayles. 1989 : 80 ; Werther. 1989 : 89 – 95) ซินทาร์ (Sinetar. 1989 : 137 – 142) ได้เสนอแนวทางในการสร้างความศรัทธาของผู้บริหารดังนี้

1. การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างศรัทธาเป็นเรื่องของความเชื่อที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการรับรู้ผู้อื่น ผู้บริหารต้องตระหนักว่า การที่ตนรู้สึกมั่นคง ยอมรับและได้รู้ว่า เมื่อไรที่ตนเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยนั้น เป็นการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการจะทำให้ครูยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารได้ง่าย เพราะเป็นเหมือนกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา การใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่เป็นทางการจะทำให้ผู้บริหารแสดงอิทธิพลได้อย่างมั่นใจ และสามารถสร้างความภักดีให้เกิดขึ้นกับคณะครู (Hoy and Miskel. 1991 : 81 – 82)

3. การใช้วิธีการที่สุภาพ ผู้บริหารจะใช้อำนาจทางบุคคล เช่น อำนาจการอ้างอิง (Referent Power) และวิธีการที่สุชุม ควบคุมอารมณ์ และรับฟังความคิดเห็นของครู

4. การพูดจริงทำจริง ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ จริงใจ รักษาคำพูด พูดจริง ทำจริง พูดในสิ่งที่รู้และเชื่อมั่นในตนเอง

5. เคารพนับถือตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารต้องสร้างความนับถือตนเอง รวมทั้งให้ความเคารพและให้เกียรติคณะครู การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น จะทำให้เกิดความศรัทธา โดยเฉพาะครู จะศรัทธาในผู้บริหารเมื่อผู้บริหารเคารพ ให้เกียรติและให้การยอมรับ

กล่าวโดยสรุปคือ การสร้างความศรัทธาของครูนั้น ผู้บริหารจะต้องมีรูปแบบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างค่านิยมร่วมกัน (Fireston and Wilson. 1989 : 277) ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องสร้างและพัฒนาความศรัทธาให้เกิดขึ้น เพราะความศรัทธาเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ครูทำงานร่วมกันและทำงานร่วมกับผู้บริหารได้อย่างมีความสุข ถ้าครูไม่มีความศรัทธาซึ่งกันและกัน และไม่ศรัทธาในผู้บริหารรวมทั้งองค์กร จะทำให้คุณภาพของงานที่ปฏิบัติลดลง ไม่สามารถสร้างทีมงานและไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารไม่เป็นที่ไว้วางใจหรือศรัทธาแล้ว ครูก็จะไม่ให้ความเคารพเชื่อถือ หรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้ อันส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอน แต่ถ้าครูมีความศรัทธาซึ่งกันและกัน ศรัทธาในผู้บริหาร และศรัทธาต่อโรงเรียนของตนแล้ว ครูจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และตั้งมั่นอยู่บนฐานของบรรยากาศความเข้าใจ ความเคารพนับถือ ความศรัทธา ความไว้วางใจกันและกัน มีความผูกพันซึ่งกันและกันทั้งที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน ความร่วมมือร่วมใจ ความเป็นมิตรจะเติบโตขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Cunningham ; Gresso. 1993 : 44 – 45 ; Levinson. 1990 : 214)

4.2 ความทุ่มเทเพื่อองค์กร

ความทุ่มเทเพื่อองค์กร คือ การที่บุคคลที่เข้าสู่องค์กรแล้วมีความทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 405) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความทุ่มเท หมายถึง การยอมเสียสละให้อย่างสิ้นเหลือ หรือเต็มกำลังความสามารถ เช่น ทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิดนอกจากนั้น โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 89) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมี 4 ปัจจัย คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าจะมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความหลากหลายของงานนอกจากนั้นสุกานดา ศุภคติสันต์ (2540 : 44) กล่าวว่า คนเรามีแรงกระตุ้นให้อยากทำอะไรให้สำเร็จลงได้นั้นก็ต่อเมื่อคน ๆ นั้นมีความคาดหวังว่าการกระทำของเขานั้นมีส่วนที่ทำให้บรรลุความมุ่งหมายได้ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลจะใช้ความพยายามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งตอบแทนนั้นคือ เมื่อบุคคลเห็นโอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จได้และเกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี เขาก็จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังเช่นผลการศึกษาของ บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 57) ที่พบว่า ในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้สึกพอใจในขอบข่ายของงานที่ตนเองรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญ และให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการคิดและการกระทำใน

การปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้กับมหาวิทยาลัย

เรียม ศรีทอง (2544 : 218) ได้ให้ความคิดเห็นกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีความทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน เช่น การที่บุคคลขาดงานบ่อย ๆ อาจสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ก็บ่งชี้ได้ประการหนึ่งว่า เกิดจากความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมลักษณะนี้ของบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบถึงผลผลิตขององค์กร ดังนั้นความพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยส่งเสริมระดับความพยายามหรือความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีผลต่อผลผลิตขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 8 – 9) ให้ความหมายของความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการจะแก้ไขปัญหาของงาน และเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จ และมีคุณภาพสูงสุด

ภคินี ดอกไม้งาม (2546 : 8) ให้ความหมายของความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

กาญจนา ทรรพนันท์ (2547 : 8) ให้ความหมายของความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของโรงเรียน

ชนิดา เจริญเนื่อง (2547 : 6) ให้ความหมายของความทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท ที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับสถาบันวิชาการ ทศท ด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน และชื่อเสียงของสถาบันวิชาการ ทศท เป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป ความทุ่มเทต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงานจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เสียสละ และตรงต่อเวลาในการทำงานเพื่อองค์กร ความทุ่มเทโดยการแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

การสร้างความทุ่มเทในการทำงาน

ความทุ่มเทในการทำงาน คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่องานโดยมี การใช้ทั้งเวลา พลังงานอย่างเต็มที่และถือว่างานคือสิ่งที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางของชีวิต ซาฮาล กล่าวไว้ว่า ความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวกับการทำงาน 3 ระดับ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล ลักษณะของสถานการณ์และผลงานที่ออกมา ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลในองค์กร บุคลิกภาพคือ ลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างของบุคคล ได้แก่ รูปร่างลักษณะที่สามารถมองเห็นรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ พฤติกรรมที่แสดงออก กิริยาท่าทาง การพูด การแสดงความรู้สึกภายในของบุคคลนั้น เช่น แนวความคิด อารมณ์ สติปัญญา ลักษณะนิสัย การคบเพื่อน ตลอดจนลักษณะการ ตัดสินใจ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งในภาพรวม ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่ การศึกษา 1 มีการแสดงในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกด้านการกระทำโดยการเรียนรู้ และมีความเต็มใจที่ใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการช่วยเหลืองานของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะแสดง พฤติกรรมความทุ่มเท เสียสละต่องานและทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ผู้บริหารและ องค์กรก็ต้องสร้างความทุ่มเทด้วยการจูงใจให้ครูมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานให้ด้วยความเต็มใจ เสียสละเวลา โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อประสิทธิผลและให้ได้มาซึ่ง คุณภาพขององค์กร สรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการทำงานของครูอยู่ที่ระดับความสามารถของแต่ละ บุคคลที่แสดงออกต่องานโดยมีการเสียสละเวลา ทุ่มเทพลังใจและกายอย่างเต็มที่ และถือว่างาน ของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้น ครูจะมีความทุ่มเทมากต่องานที่ทำและองค์กรหรือไม่นั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่จะต้องสร้างความทุ่มเทให้ครูเต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับ โรงเรียนโดยมิได้หวังผลตอบแทน แต่เพื่อต้องการให้องค์กรมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่บุคคลเมื่อเข้าสู่องค์กรแล้วไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง งานไปอยู่องค์กรอื่น กาญจนา ทรรพนันท์ (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดี หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่เป็นการแสดงถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็น สมาชิกขององค์กร โดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

ชนิดา เจริญเนื่อง (2547 : 6) ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท ที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ ซื่อตรง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของสถาบัน มีความ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของสถาบัน โดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น

ภคินี ดอกไม้งาม (2546 : 8) ได้ให้ความหมายของความภักดี หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร โดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน ไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 8 – 9) ให้ความหมายของความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ หมายถึง ความรู้สึกรักและห่วงใยที่มีต่อองค์กร และพร้อมที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้โดยไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพอใจในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง ดังเช่น ผลการวิจัยของ บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 57) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ อาจเป็นเพราะความรู้สึกว่าการทำงานในระบบราชการมีความมั่นคง และเป็นงานที่มีเกียรติ ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าการปฏิบัติในหน่วยงานเอกชน แต่การรับราชการก็มีผลระยะยาว เพราะเมื่อเกษียณอายุราชการแล้วจะมีเงินบำเหน็จบำนาญพอที่จะเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต ถึงแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคในด้านการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจากระบบราชการไปสู่ระบบองค์กรอิสระก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 44) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือความเป็นอิสระทางอาชีพอื่น ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สิทธิโชค วรานุสติกุล (2530 : 52) ได้กล่าวถึงการสร้างความจงรักภักดี องค์กรต้องเริ่มด้วยวิธีการที่องค์กรช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการ เพื่อเป็นการสร้างบุญคุณให้แก่เขา โดยได้รวมกลุ่มความต้องการสำคัญ ๆ ของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์พอควร อันได้แก่ ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือความต้องการทางสรีระทั้งหมดนั่นเอง รวมถึงความต้องการสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งได้แก่ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่พร้อมด้วยความสะดวกสบายพอควรในอันที่จะได้ตอบสนองความต้องการทางสรีระได้อย่างพอควร
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัวเขาอย่างไร มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือไม่มีโครงการให้สมาชิกได้แสดงความสามารถอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการทำงานหรือไม่ เป็นต้น
3. คนเราทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิต อยากพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีและสูงค่ามากขึ้นไปเรื่อย ๆ

กล่าวโดยสรุป ความจงรักภักดีต่อองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีจะทำให้บุคลากรมีความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของ

องค์กร โดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรมีความมั่นคงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงความรู้สึกหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่แสดงออกมาในลักษณะ 3 ประการ คือ มีความศรัทธาต่อองค์กร เชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อองค์กร ตลอดจนมีความจงรักภักดี ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และดำรงสภาพการเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป ซึ่งจากองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น สามารถที่จะกล่าวได้ว่าการบริหารการศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องสร้างและพัฒนาความศรัทธา ความทุ่มเทให้กับการทำงาน และความจงรักภักดีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความศรัทธาจะเป็นสาระสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อถือ ไว้วางใจ และยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน ทำให้ครูมีความทุ่มเท ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนโดยไม่มีข้อโต้แย้ง นอกจากนี้ยังเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออกก่อนเวลาอันสมควรหรือย้ายไปทำงานสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้ครูทั้งที่เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนได้นานที่สุด อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขได้

5. วรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมนำมาสรุปเพื่อนำมาสนับสนุนตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของครู ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่สอน และประเภทของโรงเรียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

ในด้านประสบการณ์นั้น ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 นั้น มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่อายุการทำงาน 3 ปี – 43 ปี ซึ่งมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานดังนี้

ฮอลล์ และชไนเดอร์ (Hall ; Schneider. 1972 : 243 – 350) ได้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์กร และความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐ ซึ่งความเข้าใจต่อองค์กร คือองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง พบว่า อายุการทำงานในองค์กรป่าไม้ ความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรสูง

แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งพบว่า อายุงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คิทเชน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่าง ๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กร

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 95) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ระดับชั้นในการสอน

ระดับชั้นในการสอนนั้น ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 นั้น โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ได้แบ่งระดับการเรียนการสอนออกเป็น 4 ระดับชั้น ได้แก่ ระดับปฐมวัย อนุบาล 1 – อนุบาล 3 ระดับชั้นที่ 1 (ระดับช่วงชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3) ระดับช่วงชั้นที่ 2 (ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6) ระดับช่วงชั้นที่ 3 (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) พบว่า โดยลักษณะของครูมีความแตกต่างกันทางด้านเทคนิคการสอน รวมทั้งเนื้อหาการเรียนการสอนมีความยากง่ายตามระดับชั้น ซึ่งได้แนวคิดที่ว่าความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรม อีกทั้งประสบการณ์นั้นได้ก็ตาม ย่อมส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นได้ดี จึงอนุมานได้ว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะที่ต่างกัน ส่งผลต่อการมีมุมมองและพฤติกรรมในการคิดตัดสินใจ และปฏิบัติที่แตกต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 131-132) ซึ่งแสดงถึงรูปแบบการสอนที่แตกต่างกัน หรือช่วงชั้นที่ต่างกัน มีส่วนทำให้ความคิดเห็นหรือมุมมองของครูต่อเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกันได้

5.3 ประเภทของโรงเรียน

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท คือ

5.3.1 โรงเรียนแผนกสามัญ เป็นโรงเรียนที่ทำการสอนในวิชาสามัญตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ทำการสอนโดยครูชาวไทย

5.3.2 โรงเรียนแผนกสองภาษา (English Programme) เป็นโรงเรียนที่ใช้สื่อการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ทำการสอนโดยครูชาวต่างชาติ

จากเอกสารและงานวิจัยรวมทั้งการประมวลเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูจำแนกตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้าน คือ ประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่สอน และประเภทของโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลถึงความรู้สึก ทศนคติต่าง ๆ รวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 มีผู้สนใจศึกษาและวิจัยโดยมีผลงานการวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

สมชาย คงพิกุล (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์โดยตำแหน่งตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน ในส่วนของความผูกพันนั้นพบว่า อาจารย์ที่วุฒิสองกว่าปริญญาตรีทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความผูกพันมาก อีกทั้งความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59 - 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สรุปผลการวิจัยได้ว่า ส่วนใหญ่พนักงานสายบริการ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า เพศชายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อายุ และสถานภาพการสมรสของครูที่สมรสแล้วมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แต่ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$ และ $p < .01$) และปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุด คือ ตัวแปรด้านประสบการณ์ในงานและตัวแปรลักษณะงานเป็นอันดับที่สอง ส่วนตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่สามารถนำมาพยากรณ์ได้

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบอีกว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับร่วมงาน

ภัทริกา ศิริเพชร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยการสำรวจพนักงานบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เกี่ยวกับการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาเพื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำหาย งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : 79 – 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.4) มีความผูกพันต่อห้องสมุดในระดับสูง เมื่อจำแนกตามตัวแปรย่อย พบว่าเป็นความผูกพันต่อห้องสมุดในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อห้องสมุด รองลงมาเป็นความผูกพันระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.1) และความผูกพันในระดับต่ำ (ร้อยละ 2.5) และพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ ลักษณะส่วนบุคคลอันประกอบด้วย เพศ ภูมิลำเนา สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเอง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลย้อนกลับของงาน โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นความอิสระในงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน อันประกอบด้วย ทัศนคติของตนเองต่องาน ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาและมีความเสี่ยงของห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : 54 - 55) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามตัวแปรสายการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อระบบราชการและความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 230 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2541 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อ การยอมรับและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 78) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความศรัทธาสูงที่สุด และความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำที่สุด

ภคินี ดอกไม้งาม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี 5-10 และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาเช่นเดียวกัน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การศึกษาปัจจัยที่มีความสามารถในการทำนาย พบว่าปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้มากที่สุดตามลำดับ คือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 44 ด้านบรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานครได้มากที่สุดตามลำดับ คือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 44

มณฑนา มานะประสพสุข (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง

อายุ ประสบการณ์ทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ มี 10 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มอื่น ๆ และสุขภาพจิต

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน ความรับผิดชอบในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 51.70

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เซง (Cheng. 1990 : 342 – A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำและบรรทัดฐานสังคม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร บรรทัดฐานสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรในอเมริกาที่ สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด 10 องค์กร แล้วศึกษาการบริหารขององค์กรเหล่านั้นในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการสัมภาษณ์พนักงานทั้ง 10 องค์กร และตรวจสอบเอกสาร (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติต่าง ๆ) ของทางบริษัท รวมทั้งศึกษาถึงนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหล่านั้นสรุปประเด็นสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ 8 ประเด็น คือ

1. การให้คุณค่าแก่คนเป็นอันดับแรก (People – First Values)
2. การมีส่วนร่วมต่อกันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดหรือความรู้สึกต่อกันได้

(Communion)

3. การมีความคิดในการประนีประนอมที่ยอดเยียม (Transcendental Mediation)
4. การว่าจ้างอยู่บนพื้นฐานคุณค่าของงาน (Values – Based Hiring)

5. องค์กรมีความมั่นคง (Securitizing)
6. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดี (Hard – Side Rewards)
7. การปฏิบัติตามข้อตกลงขององค์กร (Actualizing)
8. การใช้ระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Double – Talk or Two Way Communication System)

พอร์ท็อฟ (Portoff. 1993 : 26) ได้สรุปผลของการวิจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงสถาบัน นโยบายสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 4,952 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยส์ พบว่า ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน รวมทั้งหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

วาโรนา (Varona . 1996 : 786-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่า ตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา การมีสถานศึกษาใกล้กับองค์กร รวมถึงความรู้สึกต่อวัฒนธรรมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

แฮทตัน (Hatton. 1997 : 42 – A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือโรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูง และโรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสภาวะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียนได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทนการมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

จอห์นส์ (Johns. 1998 : 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มสำรวจจากจำนวนของพนักงาน 4,450 คน จากสถาบันการเงินใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้าง คนงาน นักวิเคราะห์ นัก

มืออาชีพ และระดับเทคนิค รวมถึงระดับผู้จัดการทั้งหมด พบว่า ความพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาและความพอใจ และระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรสัญญา แต่ผลการวิเคราะห์ทางค่าสถิติบางตัว พบว่า ตัวแปรในส่วนบุคคลบางตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรของระดับการศึกษาและความพอใจหรือความผูกพันกับองค์กร อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นิจฮอฟ โจง; และฟิงก์ฮอฟ (Nijhof, Jong ;& Beukhof. 1998 : 83) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การค้นหาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร พบว่าองค์กรที่มีความยืดหยุ่นผูกพันนั้น มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างลักษณะความยืดหยุ่นผูกพันขององค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ความยืดหยุ่นผูกพันที่เข้มแข็งเป็นความต่อเนื่องกับรูปแบบการบริหารที่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กร ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยืดหยุ่นผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำระหว่างการสนับสนุนของสังคม (Social Supports) กับความยืดหยุ่นผูกพัน และมีความสัมพันธ์ด้านผู้ร่วมงานกับความยืดหยุ่น

ทูราน (Turan. 1998 : 1038 – A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันของครูโรงเรียนมัธยม เมืองเบอร์ชะ (Bursa) ในประเทศตุรกี จำนวน 900 คน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.78$) ในทุกมิติของบรรยากาศกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกเกิดความรักและทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งอันส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรการที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ความพอใจของครู และวิธีการโน้มน้าวจิตใจของผู้บริหารโรงเรียนที่จะให้ครูมีความรักและผูกพันกับงานการสอนที่ปฏิบัติอยู่รวมทั้งองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์กรต่อไป

ซึ่งจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ทำให้เกิดแนวคิดที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ซึ่ง

ประกอบด้วยลักษณะของครูโดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ประเภทของครู ระดับชั้น ประเภทของโรงเรียนที่จะเป็นตัวแปรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร 2) ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกัน โดยก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึก รัก ทุ่มเทและผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน และน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งเสริมให้ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 เป็นไปตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้จัดทำการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 353 คน เป็นครูชาวไทย 316 คน และครูต่างชาติ 37 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ครูชาวต่างชาติ 15 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดครูตามระดับชั้นที่สอน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นครูชาวไทย 175 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan. 1970 : 608) จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนและระดับชั้นเป็นชั้น (Strata) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละชั้น โดยการสุ่มจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ช่วงชั้นปฐมวัย		ช่วงชั้นที่ 1		ช่วงชั้นที่ 2		ช่วงชั้นที่ 3	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
แผนกสองภาษา 1. โรงเรียน สารสาสน์พิทยา	133	74	30	17	35	19	40	22	28	16
แผนกสามัญ 1. โรงเรียน สารสาสน์พัฒนา	135	75	34	19	36	20	38	21	27	15
2. โรงเรียน ตรอกจันทน์ วิทยา ชาวนวาศศึกษา	48	26	11	6	13	7	14	8	10	5
รวม	316	175	75	42	84	46	92	51	65	36

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมา โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูชาวไทยโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา 1 ปีการศึกษา 2549 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา 1 ปีการศึกษา 2549 โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การสอน ประเภทของครู ระดับชั้นที่สอน ประเภทโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน 1) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร 2) ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดค่าระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นของครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูชาวต่างชาติ โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ด้วยวิธีการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามครูผู้ปฏิบัติ การสอนให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร และแบบสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงการใช้สำนวน ภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นำประเด็นมาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์

4. สร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1

5. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนตามนิยามศัพท์และตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้

6. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

7. ปรับปรุงข้อคำถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว มาปรับปรุงนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณา

8. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนสารสาสน์เอกตรา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาแล้ว นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความศรัทธาต่อองค์กรเท่ากับ 0.95 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรเท่ากับ 0.99 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่ากับ 0.98 และโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

9. นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์ กับครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสารสาสน์พิทยา จำนวน 3 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบคุณภาพการใช้ภาษา ส่วนในการสื่อสาร

10. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 1 โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยไปติดต่อด้วยตนเองที่โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ได้แก่ โรงเรียนสารสาสน์พิทยา โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชย์ศึกษา และนัดหมายวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดำเนินการสัมภาษณ์ครูต่างชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ได้แก่ โรงเรียนสารสาสน์พิทยา โดยเตรียมเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประสานงาน ติดต่อกับครูต่างชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยบันทึก รายละเอียดข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เป็นการบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ให้สามารถนำมาทบทวนเรื่องราวและเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อป้องกันการลืมและการตกหล่นของข้อมูลในรายละเอียดดังกล่าว

5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กลับคืนมา จึงดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด เพื่อตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

1.2 ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

เลือกตอบมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เลือกตอบมาก ให้ 4 คะแนน

เลือกตอบปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เลือกตอบน้อย ให้ 2 คะแนน

เลือกตอบน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็น และจัดกลุ่มข้อมูลพร้อมทั้งข้อเสนอแนะมาเรียบเรียงความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามตัวแปรที่กำหนดโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนสองภาษาในเครือข่าย สาส์น เขตพื้นที่การศึกษา 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2.2 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย สาส์น เขตพื้นที่การศึกษา 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของ วิเชียร เกตุสิงห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย สาส์น เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ ประเภทของโรงเรียน ใช้สถิติ t - test

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย สาส์น เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรณีตัวแปรมากกว่า 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์ ระดับชั้นที่สอนใช้สถิติ One – Way

Analysis of Variance เมื่อพบความแตกต่างใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

5. แบบสัมภาษณ์ของครูชาวต่างชาติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นำข้อมูลที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item – Objective Congruence; IOC)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สมมติฐาน ข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ” ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance)

3.2 สมมติฐาน ข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 ที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ” ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) กรณีที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

3.3 สมมติฐาน ข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่า “ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 ที่สอนในโรงเรียนประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ” ใช้สถิติ t - test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย เขตพื้นที่การศึกษา 1 เพื่อให้การนำเสนอเป็นไปตามลำดับขั้นตอนผู้วิจัยจึงได้กำหนดหัวข้อไว้ดังนี้คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย เขตพื้นที่การศึกษา 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ระดับชั้นที่สอน และประเภทของโรงเรียน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูชาวต่างชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ ระดับชั้นที่สอนและประเภทของโรงเรียนโดยการหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 10 ปี	110	62.86
10 – 20 ปี	48	27.43
20 ปีขึ้นไป	17	9.71
รวม	175	100.00
ระดับชั้นที่สอน		
ระดับชั้นปฐมวัย	42	24.00
ระดับชั้นที่ 1	46	26.28
ระดับชั้นที่ 2	51	29.14
ระดับชั้นที่ 3	36	20.57
รวม	175	100.00
ประเภทของโรงเรียน		
โรงเรียนแผนกสองภาษา	74	42.29
โรงเรียนแผนกสามัญ	101	57.71
รวม	175	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.86 รองลงมา มีประสบการณ์ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.43 และมีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.71

เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่สอนระดับชั้นช่วงชั้นที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 29.14 รองลงมา เป็นครูที่สอนระดับชั้นที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 26.28 ครูที่สอนระดับปฐมวัย คิดเป็นร้อยละ 24 และเป็นครูที่สอนระดับชั้นที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 20.57

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีครูผู้สอนในโรงเรียนแผนกสามัญ คิดเป็นร้อยละ 57.71 และโรงเรียนแผนกสองภาษา คิดเป็นร้อยละ 42.29

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คะแนนความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์คะแนนความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 3 – 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกโดยรวม และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	3.89	.47	มาก
ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	4.26	.41	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.30	.47	มาก
โดยรวม	4.15	.39	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .47) ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .39) และด้านความศรัทธาต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .47)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม.....	3.98	.64	มาก
2.	ท่านคิดว่าเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน.....	3.79	.64	มาก
3.	ท่านคิดว่าด้วยนโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า.....	3.94	.72	มาก
4.	ท่านคิดว่าการยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	4.17	.64	มาก
5.	ท่านคิดว่าแผนผังโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจน.....	3.67	.68	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.	ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของโรงเรียนเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรได้.....	3.86	.62	มาก
7.	ท่านคิดว่าการบริหารงานของฝ่ายบริหารเป็นที่น่าพอใจ	3.56	.67	มาก
8.	ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้นเป็นการบริหารที่เหมาะสม.....	3.90	.80	มาก
9.	ท่านคิดว่าพฤติกรรมในการบริหารงานของฝ่ายบริหารสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับครู.....	3.65	.72	มาก
10.	ท่านคิดว่าฝ่ายบริหารมีความเอื้ออาทรต่อครู	3.63	.77	มาก
11.	คติพจน์ของโรงเรียนที่ว่า “ทำอะไร ทำจริง” หากนำมายึดถือเป็นหลักในการทำงานจะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	4.41	.58	มาก
12.	ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีการพึงพาและช่วยเหลือกัน.....	3.84	.77	มาก
13.	สำหรับตัวท่านเองท่านเชื่อมั่นกับการปฏิบัติงานของท่านในโรงเรียนแห่งนี้.....	4.17	.59	มาก
รวม		3.89	.47	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คติพจน์ของโรงเรียนที่ว่า “ทำอะไร ทำจริง” หากนำมายึดถือเป็นหลักในการทำงานจะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .58) ท่านคิดว่าการยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำหรับตัวท่านเองท่านเชื่อมั่นกับการปฏิบัติงานของท่านในโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .59)ท่านคิดว่าการบริหารงานของฝ่ายบริหารเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .67)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ความทุ่มเทต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาที่โรงเรียนกำหนด	4.44	.65	มาก
2.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.46	.56	มาก
3.	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ.....	4.34	.56	มาก
4.	ท่านเต็มใจทำงานพิเศษอื่น ๆ เพิ่มแม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรงของท่าน.....	4.11	.59	มาก
5.	ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนในวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ.....	3.93	.69	มาก
6.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่.....	4.36	.55	มาก
7.	ท่านพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานมิใช่เพื่อชื่อเสียงของท่านเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน.....	4.38	.56	มาก
8.	ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	4.30	.58	มาก
9.	ท่านมักจะหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าให้กับโรงเรียน.....	4.03	.63	มาก
10.	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดโดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน.....	4.21	.64	มาก
11.	ท่านยินดีที่ได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานของท่านที่มีความจำเป็นต้องหยุดงาน.....	4.17	.66	มาก
12.	ท่านมีความเอาใจใส่ต่อความเป็นไปของโรงเรียนเป็นอย่างมาก	4.15	.55	มาก
13.	ท่านคิดว่าปัญหาของโรงเรียนทุก ๆ เรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไข.....	4.30	.59	มาก
14.	แม้ท่านจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบแต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานเต็มที่.....	4.31	.55	มาก
15.	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน	4.44	.55	มาก
รวม		4.26	.41	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .56) ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาที่โรงเรียนกำหนด และท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .65) ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนในวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .69)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความเลื่อมใสต่อปณิธานของผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้	4.49	.65	มาก
2.	ท่านระลึกอยู่เสมอว่า ผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน	4.46	.63	มาก
3.	ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนแห่งนี้มีความอบอุ่นและเป็นมิตรแก่ท่าน	4.26	.68	มาก
4.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนแห่งนี้	4.25	.60	มาก
5.	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว.....	4.20	.74	มาก
6.	ท่านภูมิใจเสมอเมื่อบอกกับผู้อื่นว่าท่านสอนที่โรงเรียนแห่งนี้	4.41	.61	มาก
7.	สำหรับท่านแล้วโรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างดีและมีมีความสุขในการปฏิบัติงาน.....	4.17	.68	มาก
8.	ท่านรักในตำแหน่งหน้าที่การสอนและงานพิเศษอื่น ๆ	4.29	.61	มาก
9.	ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.39	.60	มาก
10.	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นอย่างดี.....	4.41	.58	มาก
11.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสมท่านจะรู้สึกไม่พอใจ.....	4.33	.70	มาก
12.	ท่านไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นเพื่อหาประสบการณ์เมื่อมีโอกาส.....	3.91	.87	มาก
รวม		4.30	.47	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .47)) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ท่านมีความเลื่อมใสต่อปณิธานของผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .65) ท่านระลึกอยู่เสมอว่า ผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้

มีบุญคุณต่อท่าน ($\bar{X} = 4.46, S.D. = .63$) ท่านไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่น เพื่อหาประสบการณ์เมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 3.91, S.D. = .87$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตัวประสบการณ์ ระดับชั้นที่สอน และประเภทของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ ระดับชั้นที่สอน และประเภทของโรงเรียน โดยใช้สถิติ $t - test$ for independent samples สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระจากกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) สำหรับกลุ่มที่อิสระจากกัน มากกว่า 2 กลุ่ม ปรากฏผลดังตาราง 7 – 12

ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสบการณ์	$\bar{X}$	S.D..	ระดับ
ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	ต่ำกว่า 10 ปี	3.85	.47	มาก
	10 – 20 ปี	3.96	.46	มาก
	20 ปี ขึ้นไป	3.99	.51	มาก
ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	ต่ำกว่า 10 ปี	4.23	.41	มาก
	10 – 20 ปี	4.27	.41	มาก
	20 ปี ขึ้นไป	4.40	.41	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ต่ำกว่า 10 ปี	4.23	.46	มาก
	10 – 20 ปี	4.38	.49	มาก
	20 ปี ขึ้นไป	4.50	.42	มากที่สุด
โดยรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	4.10	.39	มาก
	10 – 20 ปี	4.20	.40	มาก
	20 ปี ขึ้นไป	4.30	.39	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .41) ด้านความศรัทธาต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .47)

ครูที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .49) และด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .41) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .46)

ครูที่มีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .42) ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .41) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .51)

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.57	.29	1.29	.28
	ความคลาดเคลื่อน	172	38.10	.22		
	รวม	174	38.67			
ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.45	.22	1.31	.27
	ความคลาดเคลื่อน	172	28.68	.17		
	รวม	174	29.12			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	.71	3.29*	.04
	ความคลาดเคลื่อน	172	37.04	.22		
	รวม	174	38.45			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.72	.36	2.34	.10
	ความคลาดเคลื่อน	172	26.24	.15		
	รวม	174	26.96			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้น ไม่แตกต่างเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ Scheffe ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	4.23	-	.15	.27*
10 – 20 ปี	4.38		-	.12
20 ปีขึ้นไป	4.50			-

จากตาราง 9 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับชั้นที่สอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	ปฐมวัย	3.98	.42	มาก
	ช่วงชั้นที่ 1	3.84	.46	มาก
	ช่วงชั้นที่ 2	3.96	.47	มาก
	ช่วงชั้นที่ 3	3.75	.52	มาก
ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	ปฐมวัย	4.25	.42	มาก
	ช่วงชั้นที่ 1	4.21	.43	มาก
	ช่วงชั้นที่ 2	4.30	.37	มาก
	ช่วงชั้นที่ 3	4.29	.43	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ปฐมวัย	4.40	.43	มาก
	ช่วงชั้นที่ 1	4.28	.49	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับชั้นที่สอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ช่วงชั้นที่ 2	4.30	.41	มาก
	ช่วงชั้นที่ 3	4.19	.55	มาก
โดยรวม	ปฐมวัย	4.20	.38	มาก
	ช่วงชั้นที่ 1	4.11	.39	มาก
	ช่วงชั้นที่ 2	4.19	.36	มาก
	ช่วงชั้นที่ 3	4.08	.45	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ปรากฏผลดังนี้

ครูที่สอนระดับชั้นปฐมวัย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.25$) สำหรับด้านความศรัทธาต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.98$)

ครูที่สอนระดับชั้นที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.21$) สำหรับด้านความศรัทธาต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.84$)

ครูที่สอนระดับชั้นที่ 2 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.30$) สำหรับด้านความศรัทธาต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.96$)

ครูที่สอนระดับชั้นที่ 3 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) สำหรับด้านความศรัทธาต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
ของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความศรัทธา ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.37	.46	2.1	.10
	ความคลาดเคลื่อน	171	37.30	.22		
	รวม	174	38.67			
ด้านความทุ่มเท ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.21	.07	.42	.74
	ความคลาดเคลื่อน	171	28.91	.17		
	รวม	174	29.12			
ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.92	.31	1.40	.24
	ความคลาดเคลื่อน	171	37.53	.22		
	รวม	174	38.45			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.49	.16	1.06	.37
	ความคลาดเคลื่อน	171	26.47	.16		
	รวม	174	26.96			

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่สอนระดับชั้นต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ด้านความศรัทธา ต่อองค์กร	แผนกสองภาษา	3.78	.41	2.56*	.01
	แผนกสามัญ	3.97	.50		
ด้านความทุ่มเท ต่อองค์กร	แผนกสองภาษา	4.24	.42	0.50	.62
	แผนกสามัญ	4.27	.41		
ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร	แผนกสองภาษา	4.32	.45	0.49	.62
	แผนกสามัญ	4.28	.49		

ตาราง 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โดยรวม	แผนกสองภาษา	4.12	.36	0.98	.33
	แผนกสามัญ	4.17	.42		

จากตาราง 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนแผนกสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรมากกว่าครูโรงเรียนแผนกสองภาษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูชาวต่างชาติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครูชาวต่างชาติ จำนวน 15 ท่าน ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ครูชาวต่างชาติมีความศรัทธาต่อองค์กรเชื่อมั่นกับนโยบายการบริหารงานเพราะโรงเรียนคงไม่กำหนดนโยบายใด ๆ ซึ่งเป็นผลเสียและคิดว่านโยบายการบริหารของโรงเรียนอาจมีการเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นตามสภาพความเป็นจริง อันเนื่องมาจากความแตกต่างของบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนอกจากนั้นครูชาวต่างชาติคิดว่านโยบายการบริหารนำมาใช้ได้จริง ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น นอกจากนั้นครูชาวต่างชาติเชื่อมั่นกับการบริหารงานของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารของโรงเรียนได้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดแล้ว เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ซึ่งในการทำงานของผู้บริหารไม่ใช้การทำงานที่ง่าย ขึ้นชมกับการทำงานของผู้บริหารที่มีความเข้าใจกับการทำงานที่หนักมาก มีการวางแผนงานที่ดี เชื่อมั่นกับฝ่ายบริหารว่าจะสามารถนำพาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าและทัดเทียมกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ ด้านพฤติกรรมของฝ่ายบริหารมีความเป็นผู้นำรวมทั้งมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ขึ้นชมกับการทำงานของฝ่ายบริหาร จากคติพจน์ของโรงเรียนที่ว่า “ทำอะไร ทำจริง” ครูชาวต่างชาตินำมายึดเป็นแนวทางในการสอนนักเรียน โดยครูชาวต่างชาติพยายามที่จะหาสื่อการเรียนการสอนเทคนิคการสอนที่ทันสมัยมาถ่ายทอดให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และครูชาวต่างชาติมีความเชื่อมั่นกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้รู้สึกมีความศรัทธาในสถาบัน และศรัทธาในตัวของผู้บริหารและมีความอบอุ่นในการทำงานร่วมกับครูชาวไทย

ข้อเสนอแนะ ครูชาวต่างชาติมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านความศรัทธาต่อองค์กรว่า ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และมีการติดตามประเมินผล

เพื่อความชัดเจนในแนวนโยบายการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน ซึ่งทำให้การบริหารงานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

2. ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ครูชาวต่างชาติมีความทุ่มเทต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ โดยทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด มีความสนุกกับการทำงาน รักและภูมิใจในอาชีพนี้ มีความต้องการที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะทางด้านภาษามากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางการศึกษาต่อไป เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจในการสอนอย่างเต็มความสามารถ ยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน พร้อมที่จะร่วมเสนอแนวคิดที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน เพื่อให้เป็นสถาบันที่มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสากลต่อไป ยินดีที่จะรับหน้าที่พิเศษอื่น ๆ นอกจากหน้าที่การสอนอย่างเต็มใจ เช่น พิธีกรหน้าเสาธง กิจกรรมช่วงพักกลางวัน ครูเวรประจำวัน โดยผู้บริหารมีการวางแผนล่วงหน้าและประชุมให้ครูต่างชาติได้รับทราบโดยทั่วกัน ครูชาวต่างชาติมาปฏิบัติหน้าที่แต่เช้า ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เช่น การลงดูแลความปลอดภัยของนักเรียน กิจกรรม Morning Time และการเคารพธงชาติเป็นประจำทุกวัน ในกรณีที่ไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้จะโทรมาลากับฝ่ายธุรการของโรงเรียนก่อนเวลา 07.30 น. เมื่อทางโรงเรียนมีกิจกรรมในวันหยุด ครูชาวต่างชาติยินดีมาร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน ถ้ามีการแจ้งล่วงหน้า และครูชาวต่างชาติไม่ติดพิธีทางศาสนา รองลงมาคือ ครูชาวต่างชาติแสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาของโรงเรียนทุก ๆ เรื่องเป็นสิ่งที่ครูทุกท่านที่อยู่ในโรงเรียน ต้องให้ความร่วมมือและแก้ไข

ข้อเสนอแนะ ครูชาวต่างชาติมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านความทุ่มเทต่อองค์กรว่า โรงเรียนโดยฝ่ายบริหารควรมีการวางแผนการทำงานและกิจกรรมร่วมกันระหว่าง ครูชาวไทย และครูชาวต่างชาติมากกว่านี้ และทางโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติได้พัฒนาความคิดของตนเอง โดยการเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติได้จัดกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ที่เกิดประสิทธิผลสูงที่สุดกับผู้เรียนทางด้านภาษามากกว่านี้

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ครูชาวต่างชาติมีชื่นชอบกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนมีให้ เช่น ที่พักอาศัย การเข้ารับการรักษายาบาล เงินสวัสดิการต่าง ๆ การช่วยเหลือในกรณีที่จำเป็น มีความรู้สึกอบอุ่นต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ภูมิใจและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกของโรงเรียนแห่งนี้ โดยต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้นานที่สุด เนื่องจากไม่มีความกดดันในการทำงานมากนักยินดีที่จะพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถทางด้านการใช้ภาษาและส่งเสริมให้นักเรียนไปร่วมแข่งขันกับโรงเรียนที่เป็นสองภาษาระดับเดียวกัน เพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและยินดีที่จะปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้ไปตลอด โดยไม่คิดเปลี่ยนสถาบันหรือเปลี่ยนอาชีพการทำงาน และมีความเลื่อมใสต่อเจ้าของโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานในเครือโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ ครูชาวต่างชาติมีความคิดเห็นว่า ทางโรงเรียนควรมีสวัสดิการบริการครูชาวต่างชาติอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้ครูชาวต่างชาติมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และไม่คิดที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานไปอยู่สถาบันการศึกษาอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 มีขั้นตอนในการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้านได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ระดับชั้น ประเภทของโรงเรียน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่สอนระดับชั้นสอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่สอนในโรงเรียนประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ประชากรในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 353 คน เป็นครูชาวไทย 316 คน และครูต่างชาติ 37 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ได้แก่ ครูชาวต่างชาติ 15 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง ((Purposive sampling))โดยกำหนดครูตามระดับชั้นที่สอน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นครูชาวไทย 175 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; &

Morgan. 1970 : 608) จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนและระดับชั้นเป็นชั้น (Strata) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละชั้น โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมา โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา 1 ปีการศึกษา 2549 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา 1 ปีการศึกษา 2549 โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การสอน ประเภทของครู ระดับชั้น ประเภทโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความศรัทธาต่อองค์กรเท่ากับ 0.95 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรเท่ากับ 0.99 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่ากับ 0.98 โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นของครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครูชาวต่างชาติ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร 2) ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงชื่อจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยติดต่ออาจารย์ใหญ่โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา 1 พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 175 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งไป 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้านและโดยรวมของระดับความคิดเห็นเพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 โดยทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)
4. นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูชาวต่างชาติ มาวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ แล้วนำมาจัดลำดับเนื้อหาเสนอข้อมูลในแต่ละด้านเป็นความเรียงในภาพรวม

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ระดับชั้น ประเภทของโรงเรียน พบว่า
 - 2.1 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่สอนในโรงเรียนประเภทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ครูโรงเรียนแผนกสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านความศรัทธาต่อองค์กรมากกว่าครูโรงเรียนแผนกสองภาษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากการสัมภาษณ์ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสารสาสน์พิทยา เขตพื้นที่การศึกษา 1 จำนวน 15 คน โดยผู้วิจัยสรุปเป็นข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ครูชาวต่างชาติมีความเชื่อมั่นกับนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานที่มีความชัดเจน มีความศรัทธาในตัวของผู้บริหาร ซึ่งชมกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำทางการศึกษา บริหารงานอย่างซื่อตรงโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

3.2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ครูชาวต่างชาติมีความทุ่มเทให้กับโรงเรียนโดยการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน เสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของโรงเรียน ตระหนักในหน้าที่การสอนความรับผิดชอบของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ครูชาวต่างชาติมีความภูมิใจและพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ และทางโรงเรียนมีสวัสดิการที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ของครูชาวต่างชาติ รวมทั้งมีความสุขในการทำงาน และมีความเลื่อมใสต่อเจ้าของโรงเรียน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 พบว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 เป็นโรงเรียนที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าของตนเองโดยการมีการจัดประชุมสัมมนาพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู เพื่อสร้างความสามัคคีและความผูกพันให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการวางแผนนโยบายพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา (แผนปฏิบัติงานโรงเรียนสารสาสน์พิทยา ปีการศึกษา 2549 : 2) โดยครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการ หรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ซึ่งการที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อกิจกรรมนั้นและมีความผูกพันต่อองค์กร (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2537 : 108 – 183) ดังนั้นครูจึงมีความพึงพอใจในขอบข่ายงานของโรงเรียน และทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ ระพีพร

เบญจาทิกุล (2540 : 59 – 60) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานบริการของ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ผลการวิจัยของ พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : 79 - 88) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อ องค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บรรณารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลการวิจัยของ บัญชา นุ่มประเสริฐ (2542 : 57) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และผลการวิจัยของ ภคินี ดอกไม้งาม (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับ มัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐาน เขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ครูมี ความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตพื้นที่ การศึกษา 1 เป็นโรงเรียนที่ก่อตั้งเป็นโรงเรียนแห่งแรกในเครือข่ายสาสน์ มีการวางแผนนโยบาย การบริหารงานที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ รวมทั้งมุ่งเน้นคุณภาพทางการศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ ควบคู่คุณธรรมและเป็นสถาบันที่เปิดมา 43 ปี ผลิदनักเรียนที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมาก ครูจึงมี ความเชื่อมั่นต่อนโยบายการบริหารและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน โรงเรียนในเครือข่ายสาสน์เขตพื้นที่การศึกษา 1 ยึดถือคติพจน์ในการทำงาน คือ ทำอะไร ทำจริง โรงเรียนจึงมีครูที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการสอน มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริหาร พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ จอร์จ และโจนส์ (ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545 : 54 ; อ้างอิงจาก George and Jones 1999 : 218-220) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน และได้ทำงานที่ตนสนใจ (Pleasure of doing interesting work) การได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง (Promotions) หรือการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการทำงาน และผลงานวิจัยของ ชอร์ส และเวน (Shore and Wayne. 1993 : 72) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational / Support) หมายถึงความศรัทธาและเชื่อถือของพนักงานเกี่ยวกับ ค่านิยมที่สนับสนุนพวกเขา และให้ความสำคัญสนใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งการบุคคลรับรู้ว่าตน ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กร จะทำให้อุบลากรมีความศรัทธาและเกิดความผูกพันและคง อยู่ในการต่อไป จากเหตุผลข้างต้นจึงเป็นสาเหตุให้ครูมีความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ในด้านความทุ่มเทต่อองค์กรผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์เขตพื้นที่ การศึกษา 1 มีความทุ่มเท เสียสละเต็มที่และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขต พื้นที่การศึกษา 1 เป็นโรงเรียนที่เป็นแม่แบบของโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ทั้ง 19 โรงเรียน จึงมุ่ง ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นและยินดีทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(โรงเรียนสารสาสน์พิทยา 2548: 5-6) ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 จึงต้องเป็นผู้นำในด้านการสอน การปฏิบัติตน สร้างแบบอย่างที่ดีให้กับครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ครูทุกคนยังตระหนักว่า ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนที่เปิดทำการสอนทั้งแผนกสามัญและแผนกสองภาษามีจำนวนมากผู้ปกครองต้องเลือกสรรโรงเรียนที่มีคุณภาพด้านวิชาการและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุตรหลาน หากครูไม่มีความทุ่มเท เสียสละใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ก็จะไม่สามารถแข่งขันในเชิงระบบการศึกษาได้ นอกจากนี้โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ครูรู้ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของตนดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ครูมีความทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัญชา นิยมประเสริฐ (2542 : 57) ที่กล่าวว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร อาจเป็นเพราะบุคลากรเหล่านี้มีความรู้สึกพึงพอใจในขอบข่ายงานที่ตนรับผิดชอบ ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน

ในด้านของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อันเนื่องมาจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนมานาน มีครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี เป็นจำนวนมาก ดังนั้นความรู้สึกที่เป็นสมาชิกขององค์กรและความเลื่อมใสในตัวผู้ก่อตั้งโรงเรียน รวมทั้งความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีระดับสูง อีกทั้งทางโรงเรียนมีสวัสดิการที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จึงทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี เกิดเป็นความผูกพัน ไม่คิดโยกย้ายงานไปที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชลดอน (ภทริกา ศิริเพชร. 2541 : 9 ; อ้างอิงจาก Shedon. 1971 : 149) ที่พบว่า บุคคลยังทำงานในองค์กรนานเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะมีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่สร้างชื่อเสียงและพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 พบว่า

2.1 ครูที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อนโยบายของโรงเรียนและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เข้ากับรูปแบบการบริหารงานในแต่ละปีการศึกษา มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายและเชี่ยวชาญตลอดจนปฏิบัติงานมานาน ได้พบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มามากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10

ปี สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า เข้าใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเศรษฐศาสน์ ยินดีที่การปฏิบัติงานของตนเองทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และคิดว่าจะตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป อีกทั้งผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ส่วนใหญ่จะได้รับตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้าหรือผู้บริหาร จึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย ยังมีโอกาสที่จะคิดเปลี่ยนงานหรือลาออกได้ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พ.ต.ท. ไพศาล สุวรรณธาดา (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจที่มีอายุการทำงานมาก กับผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุการทำงานมากมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ร.ต.อ. หญิงทิพย์วัลย์ เรืองศรี (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการตำรวจภูธร ภาค 2 ที่มีอายุการทำงานมากกับอายุการทำงานน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของนักการศึกษาอีกหลายท่าน อาทิ ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2540 : บทคัดย่อ) ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59 - 60) มณฑนา มานะประสพสุข (2546 : บทคัดย่อ) แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580 - A) และคิทเชน (Kitchen. 1990 : 4014 - A) ที่พบว่า ประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และยังพบว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุด

2.2 ครูโรงเรียนในเศรษฐศาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 โรงเรียนแผนกสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรสูงกว่าครูในโรงเรียนแผนกสองภาษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเศรษฐศาสน์เป็นสถาบันที่เปิดทำการสอนมากกว่า 40 ปี มีนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารและครูที่สอนในโรงเรียนแผนกสามัญมีความเชี่ยวชาญเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาไทยและสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันกับยุคปฏิรูปทางการศึกษา จึงได้รับการตอบรับจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน อีกทั้งโรงเรียนยังตั้งอยู่ในชุมชนที่ฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการส่งบุตรหลานมาเรียนในโรงเรียนแผนกสามัญที่มีค่าใช้จ่ายไม่สูงมากนัก จึงส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนแผนกสามัญเป็นจำนวนมาก ทำให้โรงเรียนแผนกสามัญมีงบประมาณที่เพียงพอในการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้ครูในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจ เชื่อมั่นและเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้โรงเรียนยังกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน นโยบาย และหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ชง (Cheng. 1990 : 342 - A) ที่พบว่า โครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการบริหารจัดการงานบุคลากรของโรงเรียนอย่างชัดเจนตามภารกิจของโรงเรียนในเรื่องของการสรรหา การรักษา และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาบรรยากาศองค์กรและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกภูมิใจและสบายใจในการปฏิบัติงาน มี

ความเป็นมิตรกันดี และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า สัมพันธภาพในหน่วยงาน โครงสร้างองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 มีความ

ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมปลูกฝังสนับสนุนให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาซึ่งน้อยกว่าด้านอื่น ๆ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้ครูเกิดความศรัทธาและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมทางใจเพื่อให้ครูมีความตระหนักและเกิดความศรัทธาต่อองค์กรและผู้บริหารโรงเรียน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูชาวต่างชาติ ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตนต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีเอกสารหลักฐานอ้างอิงการปฏิบัติงานของครู นอกจากนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนระหว่างครูชาวต่างชาติกับครูชาวไทยให้มีการประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันมากกว่านี้ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนงานและประชุมการทำกิจกรรมร่วมกันของชาวต่างชาติและครูชาวไทยให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นรับฟังข้อเสนอในการจัดกิจกรรมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กรเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูในสังกัดโรงเรียนสำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ครูในสังกัดโรงเรียนของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ครูในสังกัดโรงเรียนของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูในโรงเรียนนานาชาติ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ผลการวิจัยเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร

2.3 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันของครูในโรงเรียนสองภาษาและโรงเรียนสามัญ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา ทรรพนันท์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด กทม. กลุ่มศรีนครินทร์. ปรินิพนธ์
นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดีลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธนการพิมพ์.
- เกสร สุธสว่าง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดี
กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินิพนธ์ กศ.ด.
(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ขัตติยา ดั่งสำราญ. (2543). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เครือข่ายสารสนเทศ.(2548). วารสารสายสัมพันธ์การประชุมใหญ่คณะครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ
ปีการศึกษา 2548. กองอำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. หน้า 5 – 6.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา เจริญเนื่อง. (2547). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ
ทศท. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพนมิตร
การพิมพ์.
- ตรอกจันทน์วิทยา - ชาญเวชศึกษา. (2549ก). ข้อมูลสถิตินักเรียน โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา –
ชาญเวชศึกษาปีการศึกษา 2549. กรุงเทพฯ : ฝ่ายกิจการนักเรียน
- (2549 ข). แผนพัฒนางานประจำปี โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา – ชาญเวชศึกษา
ปีการศึกษา 2549. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการและแผนงาน.
- (2546). รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียนตรอกจันทน์
วิทยา – ชาญเวชศึกษา ปีการศึกษา 2546. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการและแผนงาน.
- ทองใบ สุดชาติ. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2533). *องค์กร: เหตุผลและกลยุทธ์ในการอยู่รอด*. กรุงเทพฯ: สหยาบไล้และการพิมพ์.
- ทองสุข กอเข็ม. (2549). *สัมภาษณ์โดย ศุภวรรณ หล้าผาสุข เป็นผู้สัมภาษณ์ที่โรงเรียน สารสาสน์พิทยา*.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: การศึกษา เฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิยมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายการองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัสนี สุขสาโรจน์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียน ซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เพ็ญจันทร์ ม่วงพันธ์. (2549). สัมภาษณ์โดย ศุภวรรณ หล้าผาสุข เป็นผู้สัมภาษณ์ที่โรงเรียน
สารสาสน์พิทยาส.
- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับ
มัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัมริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช
จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ พณ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา มานะประเสริฐ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
สายงาน สอน ในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- โยธิน ศันสนุทธ. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- รสริน สกุลโรจน์ประวัติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพัน
ต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตน์ นพแก้ว. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู : กรณีครุมัธยมศึกษาจังหวัด
สุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา ศรีสม. (2542). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริม
การขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัทไบโอคอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วทม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). ความลับขององค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด. ภาพพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538) กุมภาพันธ์ – มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมายเรื่องง่าย ๆ ที่
บางครั้งก็พลาดได้. วารสารข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3) : 83 – 11.

- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- . (2533ก). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- . (2533ข). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนสาร.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พณ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. (2537). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 1 – 7*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวลักษณ์ ตรีพรชัยภักดี. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย : กรณีศึกษาบริษัทร่วมพัฒนา จำกัด (ห้างแว่นท็อปเจริญ)*. ภาคนิพนธ์ ว.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ ภูติวนิชย์. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพงศ์ เจริญพรรณ. (2537). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). *การศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นต่อองค์กร : ศึกษา)เฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). *ความผูกพันต่อองค์กร*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 9(34) : 34-41.
- . (2532, ธันวาคม). *สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ ปริทัศน์*. 12 (98) : 32-34.
- อรจักร สรญาณธนาวุธ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเซีย*. ปรินิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พาณิชย์.

- อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อุดม สกุลเลิศผาสุข และคนอื่น ๆ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Bowditch, James J. & Buono, Anthony F. (1997). *A primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Cheng, Yin Cheong. (1990, May). "An Investigation of the Relationship of Organizational Commitment & Job Attitudes to Organizational Structure, Organizational Structure, Leadership, & Social Normas," *Dissertation Abstracts International*. 50 (11) : 3424 – A.
- Eisenberger R., and other. (1991, February). Perceived organizational Support and Employee Diligence Commitment & Innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75 (2) : 51 – 59.
- Fiedler, Fred E.;& Garcia, J.E. (1987). *New Approaches to Effective Leadership, Cognitive Resources & Organization Performance*. New York : John Wiley & Sons.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Texas : United States,. Addison – Wesley Publishing Company, Inc.
- Gibso, J., John, M.I. & James, H., JR. (1982). *Organization : behavior, structure. Processes*. (4th ed). Texas : Business.
- Krejcie, Robert V; & Morgan Dayle W. (1970, Autumn). *Determing Sample Size for Research Activitie. Educational and Psychological Measurement*. 30 (3) 607-610.
- Luthans, Fred, (1995). *Organizational Behavior Seventh Edition*. New York: McGraw – Hill Inc.
- Maslow, Abrabam. *Motivation ; & Personatity*. Rcadings, MA : Addison – Wesley, 1970.
- Mayer, Roger Curtis. (1991, March). Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment *Dissertation Abstracts International*. 50(2): 297.

McGree, Cail W. & Roover C. Ford. (1987, November). Two (or More) Dimensions of organizational Commitment : Reexamination of the Affective & Continuance Commitment Scales. *Journal of Applied Psychology*. 72 (4) : 368 – 642 .

Monday, Richard T. (1978). The Exercise of Up ward In Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 23 .

Newman, Karen L. (1995, Auguat). Teacher Satisfaction. *Dissertation Abstracts International*. 54(7) :2612-A.

Porter, Lyman W. & Lawler, Edward E. (1987). *Behavior in Organizations*. New York: McGraw – Hill Inc.

Sheldon, Mary E. (1971, June). Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, 16 (2) : 143 – 150.

Smithe, H.G. (1995). *Psychology of Industrial Behavior*. New York: McGraw – Hill.

Steers, R.M. (1977a, March). Antecedemts and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quartery*. 22 (1) : 46 – 58.

Tomson, R.N.,& Mayer, C. (1994). *Developing Human Resources*. Oxford: Butterwork.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่สอน ประเภทของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อความเป็นจริง ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด จะกระทำและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อผลทางการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวศุภวรรณ หล้าผาสุข

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนในเครือสารสาสน์
เขตพื้นที่การศึกษา 1

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับคุณลักษณะความ
เป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี.....เดือน

2. ระดับชั้นที่สอน

- ☐ ระดับชั้นปฐมวัย
- ☐ ระดับชั้นที่ 1
- ☐ ระดับชั้นที่ 2
- ☐ ระดับชั้นที่ 3

3. ประเภทของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนแผนกสองภาษา
- ☐ โรงเรียนแผนกสามัญ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ท่านคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม					
2.	ท่านคิดว่าเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน					
3.	ท่านคิดว่าด้วยนโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า					
4.	ท่านคิดว่าการยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ท่านคิดว่าแผนผังโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจน					
6.	ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของโรงเรียนเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้					
7.	ท่านคิดว่าการบริหารงานของฝ่ายบริหารเป็นที่น่าพอใจ					
8.	ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้น เป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม					
9.	ท่านคิดว่าพฤติกรรมในการบริหารงานของฝ่ายบริหารสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับครู					
10.	ท่านคิดว่าพฤติกรรมการบริหารงานของฝ่ายบริหารเอื้ออาทรต่อครู					
11.	คติพจน์ของโรงเรียนที่ว่า“ทำอะไร ทำจริง” หากนำมายึดถือเป็นหลักในการทำงานจะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีการพึงพาและช่วยเหลือกัน					
13.	สำหรับตัวท่านเองท่านเชื่อมั่นและให้ความเชื่อถือต่อโรงเรียน					
	ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร					
1.	ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาที่โรงเรียนกำหนด					
2.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
3.	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
4.	ท่านเต็มใจทำงานพิเศษอื่น ๆ เพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรงของท่าน					
5.	ท่านเต็มใจมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนในวันหยุด กรณีโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ					
6.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
7.	ท่านพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานมิใช่เพื่อชื่อเสียงของท่านเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน					
8.	ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้					
9.	ท่านมักจะหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าให้กับโรงเรียน					
10.	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดโดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน					
11.	ท่านยินดีที่ได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานของท่านที่มีความจำเป็นต้องหยุดงาน					
12.	ท่านมีความเอาใจใส่ต่อความเป็นไปของโรงเรียนเป็นอย่างมาก					
13.	ท่านคิดว่าปัญหาของโรงเรียนทุกๆ เรื่องเป็นสิ่งที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไข					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	แม้ท่านจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบแต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานเต็มที่					
15.	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนเสมอ					
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร						
1.	ท่านมีความเลื่อมใสต่อปณิธานของผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้					
2.	ท่านระลึกอยู่เสมอว่า ผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน					
3.	ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรแก่ท่าน					
4.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนแห่งนี้					
5.	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว					
6.	ท่านภูมิใจเสมอเมื่อบอกกับผู้อื่นว่าท่านสอนที่โรงเรียนแห่งนี้					
7.	สำหรับท่านแล้วโรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างดีและมีมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านรักในตำแหน่งหน้าที่การสอนและงานพิเศษอื่น ๆ					
9.	ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
10.	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ					
11.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสมท่านจะรู้สึกไม่พอใจ					
12.	ท่านไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่น เพื่อหาประสบการณ์เมื่อมีโอกาส					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามครบทุกข้อ

The Questionnaire for the research

Title : A STUDY OF ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS IN SARASAS
AFFILIATED SCHOOLS.

1st Issue : The intention of the questionnaire is ascertain the degree of professional commitment felt and exercised by Foreign Teachers in Area 1 of Sarasas Affiliated Schools by asking their opinions.

The issue is divided into two parts :

Part I : The first part is to ask for personal information of Foreign Teachers.

Part II : The second part is to find out the degree of professional commitment the teachers have to the schools, and this is sub-divided into three aspects :

- 1) A teacher's trust
- 2) A teacher's devotion
- 3) A teacher's loyalty.

Thank you very much for your kindness.

Mrs. Supawan Lampasuk.

Master's Degree student, Educational Administration.
Srinakharinwirot University.

1st Issue : The questionnaire is to ask for opinions of foreign teachers working in Bilingual schools in Sarasas Affiliated Education Services Area 1.

The questionnaire is divided into two parts:

Part I : The first part is to ask for personal (non-attributable) information of foreign teachers concerning their years of experience in teaching, the subject or subjects that they teach and the levels at which the teacher is teaching those subjects , and the teacher's own education.

1. I have been teaching in Sarasas Pittaya School for years.

2. The levels I am teaching are :

☐ Kindergarten.

☐ Grade 4 – 6

☐ Grade 1 – 3

☐ Grade 7 – 9

3. The subject (or subjects) I am teaching is (are) :

.....

4. My own educational qualifications :

☐ Bachelor Degree or Lower

☐ Master Degree.

☐ Doctorate

Past II : This part of the questionnaire is to ascertain the quality of the relationship between the educational institution of the school and its teachers, focusing on the following three aspects :

1) Teacher's trust.

2) Teacher's devotion

3) Teacher's loyalty.

1. A teacher's trust.

- Do you trust in the school's policy ?

Please give reasons for your answer :

.....

- What do you think about the school's policy?

.....

- Is the school's policy practical?

.....

- Do you agree with the school's policy?

- Please give reasons for your answer :

.....

- What do you think about the administrators' work?

.....

2. A teacher's devotion.

- Do you devote yourself to the school?

Can you give examples ?

.....

- How do you feel about your work in this school?

.....

- If you have to work in holiday-time or out of contractual teaching hours for any aspect of school work or the school's additional activities, are you pleased to engage in it and complete it ?

.....

- What will be your contribution to the progress of the school ?

.....

3. A teacher's loyalty .

- What do you think of the reputation of the school ?

.....

- Do you take professional pride in working at this school ?

.....

- If you are presented with an opportunity to further your teaching career, would you consider moving to another school ?

.....

Thank you for your cooperation.

ภาคผนวก ข.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ไชวลิต รวยอาจิณ อาจารย์ประจำภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.จรัส นองมาก ที่ปรึกษากองอำนวยการโรงเรียนในเครือสารสาสน์
4. ดร.สุทธิพงศ์ ยงค์กมล ผู้อำนวยการโรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า
สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
5. อาจารย์นันธิภา ยงค์กมล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 1
โรงเรียนในเครือสารสาสน์ สำนักงานบริหารงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ค.
หนังสือราชการ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อสกุล	นางสาวศุภวรรณ หล้าผาสุข
วันเดือนปีเกิด	23 พฤศจิกายน 2519
สถานที่เกิด	1623 ซอยสาธุประดิษฐ์ 57 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	554/12 หมู่บ้านเจริญกรุงคอนโด ซอยเจริญกรุง 85 ถนนเจริญกรุง แขวงวัดพระยาไกร เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายกิจการนักเรียน โรงเรียนสารสาสน์พิทยา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสารสาสน์พิทยา เลขที่ 376 ถนนสาธุประดิษฐ์ แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2542	ครุศาสตรบัณฑิต (ดนตรีศึกษา) จากสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร