

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน
ในจังหวัดสมุทรปราการ

สารนิพนธ์
ของ
นางมณฑนา มานะประสพสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

341.106
ม.ล.ป
๑๑

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน
ในจังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ

ของ

นางมณฑนา มานะประสพสุข

19 ม.ค. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2546

h 239559

มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงาน
การสอนในจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเป็นปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ
อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ กลุ่มวิชาที่สอน และสุขภาพจิต และ
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2546 จำนวน
350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
สายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงาน
การสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง
(X_2) อายุ (X_3) ประสบการณ์ทำงาน (X_4) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_{15}) ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน (X_{16}) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (X_{17}) สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน (X_{18}) สัมพันธภาพ
กับเพื่อนร่วมงาน (X_{19})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน
ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) กลุ่ม
วิชาที่สอนกลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) (X_{12})

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนใน
จังหวัดสมุทรปราการ มี 10 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพการสมรส (X_5 X_6 X_7) วุฒิการศึกษา (X_8 X_9 X_{10})
รายได้ (X_{11}) กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่ม
การงานพื้นฐานอาชีพ (X_{13}) กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มอื่นๆ (X_{14}) และ สุขภาพจิต (X_{20})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนใน
จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผล
มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สัมพันธภาพกับเพื่อน

ร่วมงาน (X_{19}) สมพันธ์ภาพกับผู้บริหารโรงเรียน (X_{18}) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_{15}) และ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (X_{17}) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการครูได้ร้อยละ 51.70

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนใน จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ตัวแปรพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .284 + .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

5.2 สมการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS
IN CHANGWAT SAMUTPRAKARN

AN ABSTRACT
BY
MRS. MONTANA MANAPRASOPSUK

Presented in partial fulfillment of the requirement
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
October 2003

Montana Manaprasopsuk. (2003). *Factor Affecting on Organizational Commitment of the Elementary Teachers under Elementary Samutprakarn Metropolitan in Changwat Samutprakarn*. M.Ed.(Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Waythanee Greethong.

The purpose of this research was to study factor affecting on organizational commitment of the elementary teachers under elementary Samutprakarn Metropolitan in Changwat Samutprakarn. These factors were two dimensions : first of them were personal factors ; gender, age, working experience, marital status, educational level, income, subject group, mental health and second of them were environmental factors, working responsibility, working satisfaction, physical environment, interpersonal relationship between elementary teachers and their school administrators, interpersonal relationship between elementary teachers and their peers group.

The 350 sample were the elementary teachers under elementary Samutprakarn Metropolitan in Changwat Samutprakarn in academic year 2003. The instruments were factor affecting on organizational commitment questionnaires. The data was analysed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 8 factors ; female, age, working experience, working satisfaction, physical environment, interpersonal relationship between elementary teachers and their school administrators, interpersonal relationship between elementary teachers and their peers group with organizational commitment at .05 level.
2. There were significantly negative correlation among 2 factors ; male, skill subject group, special experience group (English Language) with organizational commitment at .05 level.
3. There were no significantly correlation among 10 factors ; marital status, educational level, income, life experience subject group, characteristic habit subject group, fundamental occupation subject group , others subject group. and mental health with organizational commitment.

4. There were 5 factors significantly affected to organizational commitment of the elementary teachers under elementary Samutprakarn Metropolitan in Changwat Samutprakarn ranking from the most effector to the least one were working satisfaction , interpersonal relationship between elementary teachers and their peers group, interpersonal relationship between elementary teachers and their school administrators, working responsibility physical environment. These 5 factors could predicted organizational commitment of the elementary teachers about percentage of 51.70.

5. The predicted equations of organizational commitment of the elementary teachers were as follows :

5.1. In term of raw scores were :

$$\hat{Y} = .284 + .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

5.2. In term of standard scores were :

$$Z = .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ เวรณี กรีทอง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ เวรณี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(รองศาสตราจารย์ เวรณี กรีทอง)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร จัตรศุกกุล)

วันที่...17...เดือน...ตุล.ค.ศ...พ.ศ.๒๕๕๖

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำต่าง ๆ เป็นอย่างดี จากรองศาสตราจารย์เวธนี กรீทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภะ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความรู้โดยตรงและโดยอ้อมจากหลักสูตร ทำให้ผู้วิจัยได้นำความรู้ที่รับมาประยุกต์ใช้ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งข้าราชการครูสายงานการสอนที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอาจารย์ไสว ภูทับทิม อาจารย์วัชรินทร์ นุชนาคา ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ และขอขอบคุณนางสาวอมรรัตน์ ศรีเจริญวรรณ นางสาวชนิกา จิ่งเจริญพานิชย์ ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ประนอม จันทธีระ คุณสุวิทย์ มานะประสพสุข และขอขอบคุณนางสาวกษมา นางสาวมนชนก มานะประสพสุข ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด

มณฑนา มานะประสพสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	12
แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	19
งานวิจัยในประเทศ.....	21
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	43
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	66
	ความสำคัญของการวิจัย.....	66
	สมมติฐานในการวิจัย.....	66
	ขอบเขตของการวิจัย.....	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
	อภิปรายผล.....	70
	ข้อเสนอแนะ.....	79
	บรรณานุกรม.....	81
	ภาคผนวก.....	89
	ภาคผนวก ก.....	90
	ภาคผนวก ข	106
	ภาคผนวก ค	113
	ภาคผนวก ง	121
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	123

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	42
2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา กลุ่มวิชาที่สอน และสุขภาพจิต.....	59
3	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้	61
4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร...	63
5	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	64
6	แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร.....	65
7	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความรับผิดชอบในการทำงาน.....	107
8	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	108
9	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ.....	109
10	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน.....	110
11	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน.....	111
12	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร.....	112

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความผูกพันต่อองค์กร.....	18
2 แผนภูมิแสดงการบริหารโรงเรียน.....	41

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพียงใด แต่ครูก็ยังมีความสำคัญมากในฐานะเป็นที่พึ่ง ที่ปรึกษา ในด้านความรู้ ความคิด เป็นผู้แนะนำในเรื่องความประพฤติ การปฏิบัติตนเพื่อให้เด็กเป็นบุคคลที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา คือ เป็นคนเก่งและดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูเป็นผู้ซึ่งสังคมคาดหวังให้เป็นแม่แบบในการหล่อหลอมคน ดังนั้น นอกจากครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่สอน มีนิสัยใฝ่รู้อย่างสม่ำเสมอแล้ว ครูยังต้องมุ่งปรับบทบาทของตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก เพราะครูเป็นผู้ที่มีเวลาใกล้ชิดกับเด็กมาก ครูจึงถูกสังคมคาดหวังให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและจรรยาบรรณสูงกว่าบุคคลในอาชีพอื่น และยิ่งไปกว่านั้นในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หลักของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กไทยให้เป็นที่มีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ให้เด็กไทยเติบโตเป็นคนที่มีสมบูรณ์ เป็นทรัพยากรบุคคลที่ดีของประเทศ ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและนำประเทศให้สามารถแข่งขันระดับโลกได้ ก็คือ “ครู” นั่นเอง ดังที่ ทรงวุฒิมลิวลย์ และคณะ (2545 : 11) กล่าวว่า “ครู” คือ ปัจจัยชี้วัดพัฒนาการทางการศึกษาในยุคสมัยแห่งการแสวงหาวิสัยทัศน์และโลกทัศน์ประชาคมไทย และจักรพรรดิ วัฒนา (2544 : 7) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง คือการปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นบทบาทสำคัญของครู รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา

ในการปฏิบัติงานของครู จะมีประสิทธิภาพได้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรที่ต้องทำงานร่วมกัน ยิ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก คนในโรงเรียนนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งคุณภาพของเด็กนักเรียนส่วนหนึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างครูกับครู หรือครูกับผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีหลักและเป้าหมายเดียวกัน คือ พัฒนาคุณภาพของเด็กนักเรียน การทำงานของครูต้องอาศัยกระบวนการ เทคนิคและปัจจัยหลายประการ เพื่อช่วยให้งานการสอนดำเนินไปโดยสะดวกและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาทุกระดับต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เป็นปัจจัยพิเศษในการดำเนินการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความพอใจภาคภูมิใจในอาชีพและมี

ความรักผูกพันต่อองค์กร ย่อมเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลทำให้หน่วยงานมีคุณภาพไปด้วย ดังที่ แมททิว และซาแจค (Mathieu and Sajac. 1990 : 171-194) ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อัตราการเปลี่ยนงาน และความเหนื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเสดียร์ (Steers.1984:465-466) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์กร มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามในการปฏิบัติงาน

จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตปริมณฑลและเป็นเมืองอุตสาหกรรม จึงมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากทุกปี มีประชากรจากทั่วทุกภาคของประเทศอพยพครอบครัวเข้ามาอาศัยตั้งถิ่นฐานและประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม สาเหตุดังกล่าวทำให้เด็กที่มีอายุอยู่ในวัยเรียนเพิ่มมากขึ้นด้วย โรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ จึงมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในเขตโรงงานอุตสาหกรรม แต่จำนวนข้าราชการครูในสังกัดกลับลดลงเรื่อยๆ ด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ประการแรก คณะรัฐมนตรี ได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 ลงมติเห็นชอบมติคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ(ปรร.) เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณ อีกร้อยละ 20 ให้นำมารวมแล้วให้ คปร.(คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นหากจัดสรรไม่หมดให้ยุบเลิก เนื่องจากเป็นมาตรการที่สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของรัฐ และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฟื้นฟูเศรษฐกิจตามเงื่อนไขของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ ศธ 1181/7938 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2541 เรื่อง มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ) ประการที่สอง คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบโครงการ “เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด” ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญว่าจะให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 30,000 คน (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ ศธ 1181/6987 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2542) ซึ่งโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการมาแล้ว จำนวน 3 รุ่น (ปีงบประมาณ 2542 – 2544) ปรากฏว่ามีข้าราชการครูสายงานการสอนและผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก และเป็นที่น่าตกใจ คือ มีครูแกนนำและครูต้นแบบ สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนไม่น้อยเช่นกัน ซึ่งจะมีผลในการปฏิรูปการศึกษา

จากการได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการ “เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด” ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็งมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ร่วมกันว่าสาเหตุที่ข้าราชการครูที่มีความรับผิดชอบเข้าร่วมโครงการดังกล่าวจำนวนมาก เนื่องจากทำงานหนักมากประกอบกับมีลักษณะนิสัยเป็นคนทำงานจริงจัง และเคร่งเครียด เมื่อรู้สึกเหน็ดเหนื่อยมากจึงเกิดการท้อแท้ ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาคritical สำคัญ ทำให้ข้าราชการครูมีความกังวลใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบาย ซึ่งครูจะต้องมีการตื่นตัวและปรับตัวเอง อีกทั้งยังมีข้อกำหนดในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินศักยภาพของข้าราชการครูในเรื่องการเรียนการสอน และครูยังไม่มี ความชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูเกิดความท้อแท้หมดกำลังใจ

จากข้อมูลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในปีงบประมาณ 2542 - 2544 พบว่า มีข้าราชการครูเข้าโครงการ "เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด" จำนวนมากทำให้อัตรากำลังข้าราชการครูลดลง กล่าวคือ ปีงบประมาณ 2542 จำนวน 88 คน ปีงบประมาณ 2543 จำนวน 69 คน ปีงบประมาณ 2544 จำนวน 80 คน และข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2543 - 2545 ปรากฏว่าอัตรากำลังข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.ค.กำหนดเพิ่มขึ้นทุกปี กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2543 มีอัตรากำลังข้าราชการครูต่ำเกณฑ์ 580 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 18.25 พ.ศ. 2544 มีอัตรากำลังข้าราชการครูต่ำเกณฑ์ 768 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 23.01 พ.ศ. 2545 มีอัตรากำลังข้าราชการครูต่ำเกณฑ์ 1,095 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 28.29

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้นด้วยคำถามปลายเปิด ของข้าราชการครูสายงานการสอน จำนวน 107 คน ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้คำถามข้อแรกว่า "ขณะที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่สถานแห่งนี้ ท่านมีปัญหาในด้านใดบ้าง? " คำตอบที่ข้าราชการครูคิดว่าเป็นปัญหา ได้แก่ มีปริมาณงานที่มากเกินไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.04 ขาดความร่วมมือในการทำงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.95 ห้องเรียนคับแคบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.15 ผู้บริหารโรงเรียนไม่ดูแล เอาใจใส่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41 วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 อื่น ๆ (ผู้ปกครองของนักเรียนไม่สนใจบุตรหลานของตนเอง ข้าราชการครูขาดความบันเทิง ขาดข้อมูลข่าวสาร สุขภาพ บรรยากาศในโรงเรียน) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

คำถามข้อที่สอง ใช้คำถามว่า "ท่านคิดว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร? " คำตอบที่ข้าราชการครูคิดว่าเป็นสาเหตุ ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 บุคลากรมีน้อยแต่โรงเรียนรับนักเรียนมากเกินไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.37 ขาดแคลนงบประมาณ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.15 บุคลากรขาดความสามัคคี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 ครูขาดความรับผิดชอบ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 อื่น ๆ (ไม่มีเวลา พ้นฐานทางครอบครัวของนักเรียนต่างกัน) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67

จากผลการสำรวจปัญหาดังกล่าวข้างต้น น่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูสายงานการสอนจังหวัดสมุทรปราการ ไม่ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความผูกพันในองค์กรของตน ดังที่ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 – 41) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรอาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และการทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและหน่วยงานที่ดูแลข้าราชการครู ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนโครงสร้างของงานให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2,776 คน เป็นเพศชาย 654 คน และเพศหญิง 2,122 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2546 จำนวน 350 คน เป็นเพศชาย 82 คน และเพศหญิง 268 คน โดยมีความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

(Yamane. 1967 : 886 – 887) ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.5 วุฒิการศึกษา

1.1.6 รายได้

1.1.7 ความรับผิดชอบในการทำงาน

1.1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1.9 สุขภาพจิต

1.1.10 กลุ่มวิชาที่สอน

1.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับผู้บริหาร

โรงเรียน

1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง สิ่งที่ส่งผลและเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูสายงานการสอนจังหวัดสมุทรปราการ เกิดความรู้สึกผูกพัน หรือไม่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันเป็นปีของข้าราชการครู

2.1.3 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาเป็นปีในการทำงานตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ

2.1.4 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพของข้าราชการครูในปัจจุบัน ได้แก่

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.5 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการครู ได้แก่

2.1.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.5.2 ปริญญาตรี

2.1.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.6 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับเป็นบาทต่อเดือน

2.1.7 ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่ข้าราชการครูแสดงออกด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นด้วยความผูกพัน ความพากเพียร ความละเอียดรอบคอบ ไม่หวั่นไหว ตรงต่อเวลา และยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านผลดีและผลเสีย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด

2.1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของข้าราชการครูที่มีต่องานการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน

2.1.9 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของข้าราชการครูสายงานการสอน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข วัดได้โดยแบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 (Thai General Health Questionnaire 60)

2.1.10 กลุ่มวิชาที่สอน หมายถึง กลุ่มวิชาที่ข้าราชการครูสายงานการสอนมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

2.1.10.1 กลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ(ภาษาอังกฤษ)

2.1.10.2 กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริม
ลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ

2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

2.2.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพทางวัตถุที่มักมองเห็นได้ โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือมากนัก เช่น อาคารสถานที่ โรงอาหาร สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ แสง เสียง อุณหภูมิ เครื่องมือ เครื่องใช้ สื่อ - วัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน โต๊ะ เก้าอี้ มีความเหมาะสม

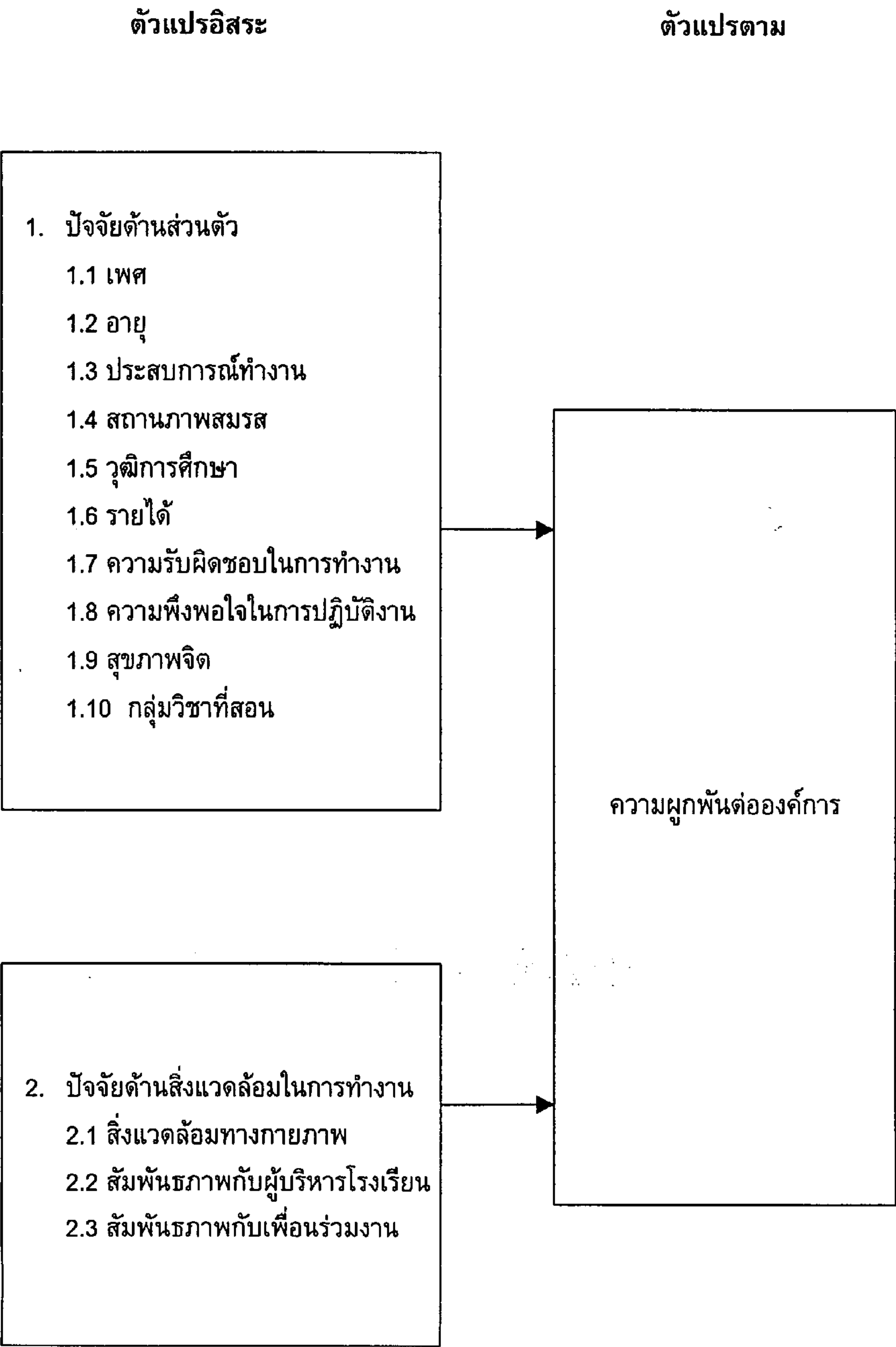
2.2.2 สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับข้าราชการครูในการร่วมกิจกรรม มีการช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี โดยแบ่งเป็น

2.2.2.1 พฤติกรรมที่ข้าราชการครูปฏิบัติต่อผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การให้ความนับถือ ให้ความร่วมมือในการทำงาน และปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโรงเรียน

2.2.2.2 พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อครู ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ แนะนำทั้งด้านส่วนตัว การปฏิบัติงาน การให้ความเป็นกันเอง และเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่

2.2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสนิทสนมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความจริงใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว
 - 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านที่สนใจและศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายทัศนะ ดังนี้

มาร์ช และแมนนารี (March and Mannari. 1977 : 57) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การและการประเมิณองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจที่ให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

ไอเซนเบอร์ และคนอื่นๆ (Eisenber and others.1991 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมา คือ ความอดุสหาะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การ

บิวชานัน (Buchanan. 1974 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการประสานกลมกลืนระหว่างบุคคลกับองค์การโดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง ยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

เอทซีโอนี (Etzioni. 1975 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเป็นสมาชิกขององค์การจะเกิดความรู้สึกในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนความรู้สึกในทางลบเรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือการแยกตัวออกห่าง โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงความรู้สึกที่แรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์การ และรับเอาบรรทัดฐานขององค์การเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การอย่างเด่นชัด

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความผูกพันอันแน่นแฟ้นของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การ สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การด้วย

เฮอร์เบิร์ต (Herbert. 1976 : 416 - 417) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมในการเสนอแนะแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วมไว้แล้ว การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การและตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลใช้พลังงานที่มีอยู่เพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดหมายนั้นสมาชิกที่ยอมรับจุดหมายขององค์การอย่างแท้จริงจะแสดงตัวเข้าเป็นพวกอย่างมั่นคง แม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร (2529 : 155) ให้ความหมายความผูกพันกับงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่มีต่องานและยอมรับว่างานคือส่วนหนึ่งของตัวตนของเขา ความผูกพันนี้เป็นคุณค่าของงานที่บุคคลยอมรับเหมือนกับเป็นคุณค่าของตนเอง

เนาวรัตน์ วิไลชนม์ (2537 : 9 - 11) กล่าวว่า เป้าหมายหรือผลประโยชน์ของผู้บริหารงานและองค์การควรสอดคล้องกัน องค์การต้องพยายามให้บุคคลได้รับการยอมรับและรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน มีการประสานผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ส่วนในกระบวนการในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงปริมาณงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป จะต้องมีการระบุขอบเขตของงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบให้เด่นชัด อีกทั้งจัดทำบรรยากาศให้มีความสัมพันธ์ในการทำงาน ปราศจากข้อขัดแย้งและหลีกเลี่ยงความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ในด้านสถานที่หรือทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เงิน สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 95) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อการ (Formal attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจ และความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-40) กล่าวว่าความผูกพันต่อการเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของสมาชิกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอื่นๆ เช่น การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน ซึ่งสรุปได้ว่า การที่สมาชิกมีความผูกพันต่อการ อาจเป็นเพราะ "เขาต้องการจะทำ" หรือ "จำเป็นต้องทำ" หรืออาจเป็นเพราะเขาเห็นว่าเขา "ควรจะทำ" หรืออาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้งสามอย่างก็ได้

จากความหมายของความผูกพันต่อการ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อการเป็นสภาวะความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการ โดยสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมการทำงาน เช่น การทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีความเสียสละ จงรักภักดีต่อการ ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเกิดความเจริญและพัฒนาจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อการ

บิวชานัน (Buchanan. 1974 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อการเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

สเติร์ส (Steers. 1977 : 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อการนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อการสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981 : 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อการแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความผูกพันสูงสุดกับความผูกพันต่อการของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการทำงานสายพบว่าสมาชิกที่ความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 97)

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิกขององค์การ

1.1.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1.3.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ และความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

แอลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

จากแนวคิดต่าง ๆ จะเห็นว่าทั้งบุคคลและองค์การต่างก็มีความต้องการและมีจุดมุ่งหมาย ดังนั้น หากบุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์การเป็นอย่างดี องค์การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลอย่างคุ้มค่าก็จะทำให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่

1.1.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ทฤษฎีการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual-Factors Theory)

ทฤษฎีการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลาย เฮิร์ซเบิร์ก และคณะได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย เพื่อที่จะทราบถึงผลต่อเนื่องของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบายเป็นความทุกข์ในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงมุ่งที่ต้องการทราบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของคนงาน ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้ แบ่งได้เป็น 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ (กรองทิพย์ พรหมรักษ์.2529: 18-19 ; อ้างอิงจาก Herzberg.1959 : 125-130)

ก. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factor) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาคำถามต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในการทำงาน

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ข. ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ใช้คำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะส่งผลให้บุคคลในองค์การนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

2. วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

5. สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

2. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังมีกำเนิดมาจากแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในสาขาจิตวิทยาของ Kurt Lewin และ Edward Tolman จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเลือก และผลประโยชน์จาก ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ โดย Vroom เป็นผู้พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1964 Vroom ได้นำแนวคิด ดังกล่าวนี้นี้มาตั้งเป็นทฤษฎีความคาดหวังเพื่ออธิบายถึงการจูงใจในการทำงานโดยตรง

แนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวังนี้ เป็นการอธิบายพฤติกรรมในรูปของเป้าหมายของ บุคคล การเลือก และความคาดหวังเกี่ยวกับการประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ทั้งนี้ต้อง ขึ้นอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า บุคคลจะต้องรู้ว่าตัวเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้ ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ส่งผลรวมกันกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ในคุณค่า (Valence) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy) ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีวีไออี (VIE Theory) (Luthans. 1992 ; Cherrington. 1994) รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ทั้งสามมีดังนี้

1. การรับรู้คุณค่า (Valence : V) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ คุณค่าของผลตอบแทนนั้น ๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีความต้องการที่จะได้ รับการยกย่องนับถือจากคนทั่วไปสูงแล้ว เขาจะเห็นว่าการได้เริ่มต้นทำงานใหม่ ๆ หรือการได้รับ การสนับสนุนเป็นสิ่งที่มีความค่าสูง สำหรับบุคคลที่มีความต้องการความมั่นคงสูง จะเห็นว่า เบี้ยบำนาญ หรือการไม่ถูกปลดจากงานมีความค่าสูง สำหรับบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า หรือต้องการทำตามอุดมการณ์ที่แท้จริงของตนสูง จะเห็นว่าความท้าทายของงาน หรือได้ รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่มีความค่าสูง ในแง่ของการรับรู้คุณค่า (V) จึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการ พิจารณาผลตอบแทนของบุคคล

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality : I) หมายถึง ความเชื่อ หรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันดับแรก (ผลสำเร็จ ของงาน) จะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันดับต่อไป (รางวัล) ตัวอย่างเช่น บุคคลที่เข้าใจว่า เขาจะ ได้รับเงินเพิ่มขึ้น ถ้าเขามีผลผลิตสูง ซึ่งได้มาจากการทำงานหนัก

3. ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคล เกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จ ของงาน ตัวอย่างเช่น การที่บุคคลเชื่อว่า หากเขาทำงานหนักแล้วจะทำให้ผลผลิตสูงด้วย เขาจะมี ความคาดหวังอย่างสูงว่าการทำงานหนักทำให้มีผลผลิตสูงขึ้น แต่หากเขาเชื่อว่าการทำงานหนัก ขึ้น ไม่ได้ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น กล่าวคือ ความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อผลผลิต เขาจะมี ความคาดหวังต่ำ หรือไม่มี ความคาดหวังเลย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (E) กับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (I) และการรับรู้คุณค่า (V) จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่แสดงการกระทำหรือปฏิบัติ โมเดลแรงจูงใจตาม ทฤษฎีของ Vroom ที่จัดว่าเป็นรูปแบบที่ยอมรับกันโดยทั่วไป สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$M = V \times I \times E$$

โดย M แทน แรงจูงใจ

V แทน การรับรู้คุณค่า

I แทน ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

E แทน ความคาดหวัง

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow) อธิบายถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของทุกคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

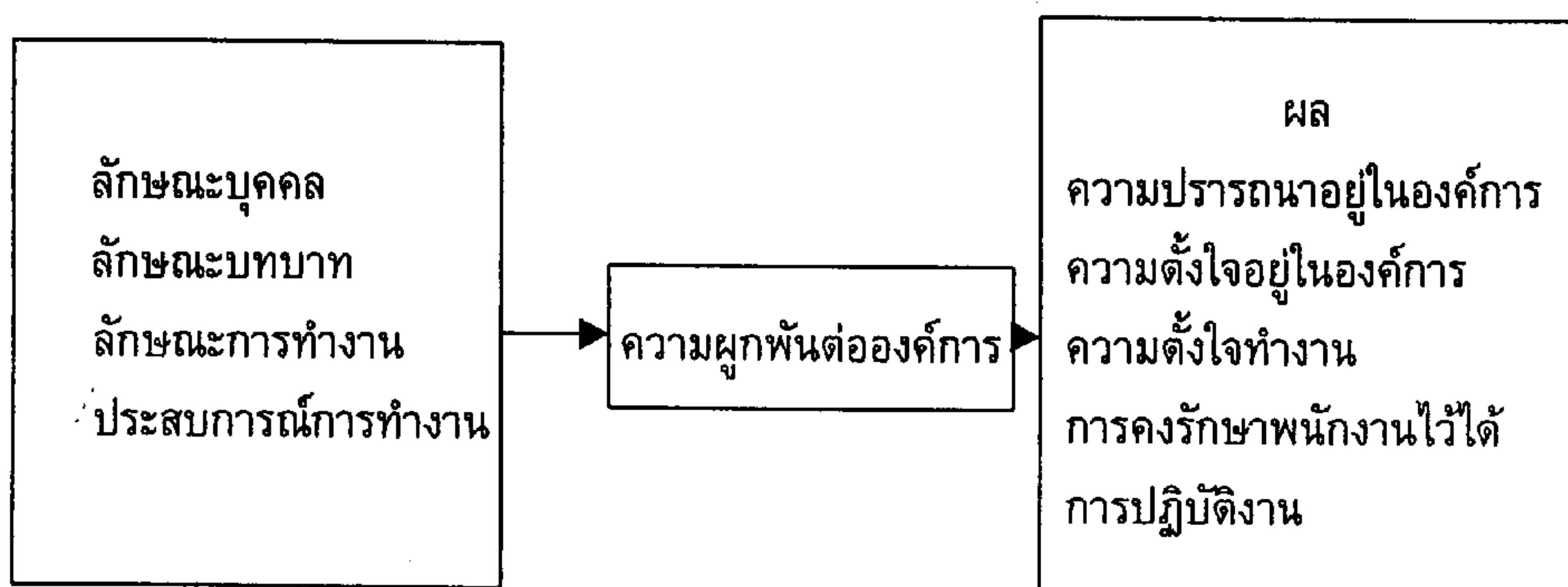
มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarch Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการให้ชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร อุณหภูมิที่เหมาะสม การพักผ่อน อากาศ เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Status Needs) ได้แก่ ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนนึกคิด

1.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมอว์เดย์, พอร์เตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28 – 43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
 2. บทบาท (Role – related Characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือใน บทบาท ความท้าทายในงาน
 3. โครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
 4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร
- นอกจากนี้ปัจจัยต่าง ๆ ยังมีผลต่อความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้แก่ การขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน ดังภาพ ประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 ความผูกพันต่อองค์การ

โคเปอร์ (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. การทำงานที่น่าสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมดูแล
6. สภาพการทำงานที่ดี
7. สถานที่ทำงานเหมาะสม
8. มีความสะดวกในการเดินทาง

9. มีสวัสดิการอื่น ๆ

พงศ์ หรดาล (2540 : 45) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า งานไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คนจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจนั้นยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล การทำความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติ ฮาร์เรล (Harrell. 1972 : 260 – 274) และ วิชัย โกสุวรรณจินดา (2535 : 114) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายได้ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาเป็นส่วน ๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟอ์ทอฟ (Fjortoft. 1993 : 26) ได้สรุปผลของการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และจำนวนการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยอิลลินอยซ์พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความ

ผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน และหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143-150) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาทำงานในองค์กร และปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ จากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

- ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
- ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
- การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

กลิสสัน และดูริก (Glisson and Duric. 1989 : 152-156) ได้วิจัย ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เบื่อหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน อัตราการขาดงานสูง คุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน จำนวน 319 คน พบว่า ลักษณะของงานที่มีความหลากหลายงานที่มีความสำคัญลักษณะองค์การด้านการปกครองบังคับบัญชา และอายุขององค์การ ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด

ลินคอล์น และ แคลเบอร์ก (อวยพร ประพศุทธิธรรม. 2537 : 21 ; อ้างอิงจาก Lincoln and Kallberg. 1990 : 155-156) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีการรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การทำงาน นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวก เพราะเขาจะปรับตัวได้ดีกว่า

ฟูกามิ และลาสัน (Fukami and Larson. 1984 : 367-371) ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์ทางลบ คือ ระดับการศึกษา และความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรคือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงาน และความเครียดในงาน ตามลำดับ

เมเยอร์ และคนอื่นๆ (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2534 : 33 ; อ้างอิงจาก Meyer and others. 1989 : 152-156) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การจากการจัดการขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน และโอกาสก้าวหน้า

มาร์ช และมันนารี (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์. 2534 : 33 ; อ้างอิงจาก March and Mannari. 1977 : 57-75) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (Decotis and Summers. 1987 : 445-470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าโครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์การและความความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆ กัน

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 4) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา) ลักษณะงาน (ความสำคัญของงาน งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้า และงานที่ติดตอสัมพันธ์กับผู้อื่น) ประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ (ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรม) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้น ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความตั้งใจจะลาออก

อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านอื่นๆ อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา รายได้ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
3. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้าน ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ

5. อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการ แตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

— ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติพบว่า ตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะบุคคล (อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ) ลักษณะงาน (งานที่ทำทนาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ติดต่อกับผู้อื่น) ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ (ทัศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การ ระบบพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน)

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 77) ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษา พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1.1 เพศ

จารย์เชียร์ (ชาญณรงค์. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Garcia.n.d.) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทน้ำมัน จำนวน 438 คน พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง

เอนเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 – 14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กับประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย

2.1.2 อายุ

มอร์ริส และ เซอแมน (Morris and Sherman. 1981 : 512 – 526) พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก การศึกษาน้อย และมีความสามารถสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

เมเยอร์ และ แอลเลน (Meyer and Allen. 1984 : 538 - 551) พบว่าบุคคลที่มีอายุมาก จะยึดมั่นผูกพันมากกว่า เนื่องจากความพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ

แมสเลช (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน

แทนเนนโบม และแมทธีว (Tannenbaum and Mathieu. 1991 : 759-769) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความรู้สึกลำบากในงาน ตามที่คาดหวังของทหารใหม่ของกองทัพเรือ สหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการศึกษา อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 19) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การกับผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 210 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

ฮอล และชนายเดอร์ (Hall and Schneider. 1972 : 340 – 350) ได้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์การ และความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์การของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐ ซึ่งความเข้าใจต่อองค์การ คือองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั่นเอง พบว่า อายุการทำงาน ในองค์การป่าไม้ ความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางดีต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์การสูงขึ้น

แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการสื่อสาร กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ คิทเชน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 95) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งๆที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ย่อมมีความชำนาญและความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

2.1.4 สถานภาพการสมรส

ลินคอยน์ และ คาเลเบอร์ก (ศรีสม 2542 : 57 ; อ้างอิงจาก Lincoln and Kalleberg.n.d) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

จุรีพร กาญจนการุณ (2536 : 50) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน โดยพบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้ว ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

2.1.5 วุฒิการศึกษา

กูสกี และคนอื่นๆ (พรรณชัย. 2540 : 13 ; อ้างอิงจาก Gusky and others.n.d.) ศึกษา เรื่องสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้ข้อสรุปตรงกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบต่อระดับการศึกษา โดยให้เหตุผลไว้ดังนี้ ผู้มีระดับการศึกษาดำ มีความขัดสนในอาชีพ จึงต้องอยู่ที่องค์กรนั้นต่อไปและเมื่ออยู่นานเข้าก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้มีการศึกษาสูงย่อมมีความปรารถนาในคุณค่างานสูง ซึ่งยากที่องค์กรจะตอบสนองได้อย่างเพียงพอ ผู้มีการศึกษาสูงมีความมั่นใจว่าสามารถที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยากนัก และการศึกษาเป็นตัวแทนที่ทำให้ยากแก่การที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูง ๆ

เฮอร์บินเนียก และ อัลทโท (ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532 : 27 ; อ้างอิงจาก Hrebiniaak and Alutto.n.d.) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับองค์กรแบบผกผันกัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาระดับต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

2.1.6 รายได้

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 177) กล่าวว่า พวกเราไม่สามารถมีเงินใช้จ่ายพื้นฐานของชีวิตแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดันและความวิตกกังวล

โรเบิร์ต เอเชนเบอเกอร์ และปีเตอร์ ฟาโซโล ; แวลีโล เดวิส – ลามาสโตร (พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541 : 29 ; อ้างอิงจาก Robert Eisenberger and Peter Fasolo ; Valerie Davis-LaMastro. n.d.) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูเสมียน เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน พบว่า หากองค์กรให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรและใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 64-65) ที่พบว่าการศึกษาที่สมาชิกได้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรมจะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์กรทางหนึ่ง ซึ่งชี้ว่าองค์กรเห็นความสำคัญของสมาชิก ทำให้สมาชิกรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2.1.7 ความรับผิดชอบในการทำงาน

พอร์เตอร์ (Porter. 1973 : 7) ศึกษาพบว่า ถ้าบุคคลถูกลดบทบาทความรับผิดชอบลง หรือได้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงด้วย

สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steer and Porter . 1983 : 274) ศึกษาพบว่า ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระ และการไม่รับผิดชอบจะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน และการหยุดงาน

เมลามัด และคณะ (Malamed , et al. 1995 : 29-42) ได้ศึกษา ผลของความจำใจในงานที่มีต่อความ พื่อใจในงาน และการขาดงานของคนงานในโรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากและมีปริมาณงานที่น้อยเกินไปส่งผลต่อความพื่อใจในงานและการขาดงาน

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 147) ศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกองค์กรได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ชัดเจนและความหมายต่อองค์กร จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

พุดิชา ยกิตติมาภิรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำนวนพนักงาน 108 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่ทำให้พนักงานอยากย้าย หรือออกจากงาน คือ ปัญหาในเรื่องงานซ้ำซากจำเจ

2.1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และมีความสุขที่ได้ทำงาน อันมีผลทำให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงาน จึงเกิดจากการที่บุคคล ได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นสำคัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

นันทิยา ชุณหวงษ์ (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer and others. 1966 : 280-283) ได้สรุป องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา
- 3) สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจในสถานที่ทำงาน ชื่อเสียง และการดำเนินงานของสถาบัน
- 4) ค่าจ้าง (Wages)
- 5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ถ้าทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 6) การบังคับบัญชา (Supervision) การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานรู้สึก พอใจหรือไม่พอใจต่อการทำงาน การบังคับบัญชาไม่ดี อาจทำให้บุคลากรขาดงาน และลาออกจากงานได้
- 7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน
- 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง และการระบายอากาศ สถานที่พักผ่อน ห้องอาหาร ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงาน

10) สิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด หากหน่วยงานพิจารณาจัดให้ด้วยความยุติธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจ

อีดึอูส (Ideus. 1992 : 231 – 240) ศึกษาเรื่อง A Study of Locus- of – Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับความเชื่ออำนาจใน – ภายนอกตน และตัวแปรชีวสังคม 6 ประการ คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา เพศ จำนวนปีที่อยู่ในองค์กร อายุ เชื้อชาติ โดยทำการศึกษาในลูกจ้างบริษัทน้ำมัน จำนวน 1,350 คน พบว่า ตัวแปร ตำแหน่ง และการศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งในการบริหารและความพอใจในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพอใจในการทำงานจะไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ แต่จำนวนปีที่อยู่ในบริษัทและความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

แลมและคนอื่น ๆ (Lam and others. 1995 : 230 – 236) ได้ทำการศึกษาชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่ออาชีพและความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปร สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในอาชีพพบว่า สถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ที่อยู่ในอาชีพครู

คุณวุฒิ คนฉลาดและคนอื่น ๆ (2533 : 118 – 121) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และบริการด้านอื่น ๆ พบว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพ อาจารย์ส่วนน้อยมีโอกาสดำรงตำแหน่งได้พิเศษ รายได้พิเศษที่บุคลากรจะได้รับคือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารซึ่งจะได้รับเงินสมนาคุณผู้บริหารบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทำงานพอเสร็จไม่มีความกระตือรือร้น เนื่องจากอัตราเงินเดือนอาจารย์น้อยกว่าอัตราเงินเดือนเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นบุคลากรสาขาที่ขาดแคลนจึงนิยมไปทำงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนบุคคลที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาจะมีขวัญในการทำงานลดลง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ทำงานตามหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น นอกจากนี้สถานศึกษายังต้องบรรจุบุคลากรทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุหรือลาออก โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนซึ่งคงหาบุคลากรมาทดแทนได้ยาก

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94-A) ศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ฮาซหิมิ (Hashemi. 1985 : 1141-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เท็กซัส พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจ

ในโอกาสก้าวหน้ามากกว่า อาจารย์อาวุโส หรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัย มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน

มิลโลเชฟ (Milosheff. 1991 : 1/82 – 6/91) ศึกษา องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ที่วิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลาจากมหาวิทยาลัย 35 แห่ง จำนวน 703 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากวิทยาลัย การรับรู้ของนักศึกษา ความไม่ชอบด้านการเงินของหน่วยงาน คุณภาพทางวิชาการ และการรับรู้ถึงแผนกที่ตนทำงานและผู้ร่วมงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 40-52) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ไทย 8 แห่ง จำนวน 216 คน โดยวัดความพึงพอใจต่องาน 6 ด้าน คือ ลักษณะงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้า ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน ความพอใจที่มีต่องานในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจที่มีต่องานในภาพรวมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือความพอใจในค่าตอบแทน

✓ สมชาติ คงพิกุล (2537) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มัธยมศึกษา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.5726

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลักษณะที่แปรตามลำดับ นั่นคือพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน พบว่า ความรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันดังกล่าว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ได้จากการมีความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับสมาชิกภาพด้วย

พิรพรต หุ่นเจริญ (2525 : 31 – 36) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพบว่า

ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี และมีเงินเดือนต่ำ

2.1.9 สุขภาพจิต

ศาสตราจารย์นายแพทย์ฝน แสงสิงแก้ว (2522 : 57) ได้นิยามคำว่า "สุขภาพจิต" ว่าเป็นสภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพ และ "ผู้มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่สามารถปรับตนเอง อยู่ได้ด้วยความสุขในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้"

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ จันทร์เอม (2527 : 2) กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ สุขภาพของจิตใจที่ดีของมนุษย์หรือการมีสภาพจิตที่ดี เช่น มีจิตใจเบิกบานแจ่มใสอยู่เสมอ ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ มีแนวความคิดถูกต้อง

องค์การอนามัยโลก (WHO) กล่าวว่า สุขภาพจิตที่ดีหมายถึง "ความสามารถที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคม และสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงานกับบุคคลอื่น ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ทั้งนี้ได้หมายความว่าไม่มีอาการของโรคประสาทและโรคจิตเท่านั้น"

พระศรีวิสุทธิกวี (ผกา สัตยธรรม. 2530 : 1) กล่าวถึงสุขภาพจิตว่า หมายถึงการที่จิตใจผ่องใสเบิกบานแจ่มชื่น สำหรับคนที่สุขภาพจิตดีคือคนที่มีใจเบิกบานแจ่มใส ร่าเริง มั่นคง ไม่โกรธง่าย ไม่กลัวง่าย ไร้ความกังวล ไม่เป็นคนตกใจง่าย ไร้ปัญหาความวุ่นวาย ไม่หวั่นไหวหรือหวั่นไหวน้อย คือยอมรับได้เมื่อถูกใจหรือมีโลกธรรมมากระทบ มีผิวพรรณผ่องใสอันส่งผลให้สุขภาพกายสมบูรณ์ไปด้วย สุขภาพจิตทางพุทธศาสนาหมายถึงจิตใจผ่องใสสมบูรณ์ คือ จิตปราศจากราคะ โทสะ และโมหะ จิตของผู้ใดปราศจากราคะ โทสะ และโมหะ คือปราศจากกิเลส ถือว่าผู้นั้นมีสุขภาพจิตสมบูรณ์อย่างที่สุด

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2528 : 6) กล่าวว่าสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ไม่เพียงแต่ปราศจากโรคจิตโรคประสาทเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ มีความมั่นคงทางใจ มีสมรรถภาพในการทำงานสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความพอใจ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัมพร โอตระกูล และคนอื่น ๆ (มนตรี นามมงคล . 2544 : 35 ; อ้างอิงจาก อัมพร โอตระกูล และคนอื่น ๆ.ม.ป.ป.) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาสุขภาพจิตในเขตเมือง ประชากรตัวอย่างได้แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มประชาชนที่มีครอบครัวประกอบอาชีพ และกลุ่มนักศึกษา ซึ่งเลือกเขตพญาไท ตำบลสามเสนเป็นแหล่งสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มนักเรียน นักศึกษา มีคะแนนสุขภาพจิตปกติและคะแนนอารมณ์ปกติมากที่สุด และในกลุ่มที่ทำงานแล้ว ข้าราชการและรัฐวิสาหกิจมีสุขภาพจิตและอารมณ์ปกติมากกว่าอาชีพอื่นๆ (2) กลุ่มอายุที่มีสุขภาพจิตและอารมณ์ในเกณฑ์ปกติมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 40-49 ปี คะแนน

สุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติในเพศหญิงและ เพศชายจะเท่าๆ กัน ระหว่างอายุต่ำกว่า 20-39 ปี แต่คะแนนอารมณ์ในเกณฑ์ปกติเพศชายมากกว่าเพศหญิงตลอดทุกวัย (3) เพศชายมีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติมากกว่าเพศหญิง และผู้ที่มี ครอบครัวขยายมีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติมากกว่าผู้ที่อยู่ในครอบครัวเดี่ยว กลุ่มประชาชนอยู่แฟลตมีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติจำนวนต่ำสุด (4) กลุ่มประชาชนอยู่สลัมมีคะแนนอารมณ์ในเกณฑ์ปกติจำนวนต่ำสุด (5) รายได้ของครอบครัวยิ่งมากขึ้น จำนวนเปอร์เซ็นต์ของผู้มีอารมณ์ในเกณฑ์ปกติสูงขึ้นตามลำดับ

สุนีย์ เกียวกิ่งแก้ว และคนอื่นๆ (2530) ได้ทำรายงานการวิจัยเรื่องเครื่องชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่เป็นตัวแทนของผู้มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติภารกิจประจำวันและมีส่วนในกิจกรรมทางสังคมได้อย่างปกติ โดยคัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการระดับ 3-5 ที่ปฏิบัติราชการในเขต 5 จังหวัด ภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง พะเยา แม่ฮ่องสอน และมีอายุระหว่าง 20-45 ปี จำนวน 229 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่เป็นตัวแทนผู้มีปัญหาสุขภาพจิตที่ต้องใช้บริการด้านสุขภาพจิตซึ่งเป็นผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ที่มารับบริการรักษาระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม และระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2529 ที่มีอายุระหว่าง 20-45 ปี มีอาชีพรับราชการหรือประกอบธุรกิจ หรือเกษตรกรรมที่สามารถอ่านแบบสอบถามได้เข้าใจและสามารถตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต จำนวน 219 คน โดยทำการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง การเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 เป็นการทดสอบเครื่องมือที่ได้แก้ไขและปรับปรุงแล้ว ผลการวิจัยได้เครื่องมือชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง คือมีค่าความแตกต่างที่ระดับ นัยสำคัญ .01 จำนวน 108 ข้อ และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำนวน 2 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ไม่มีค่าอำนาจจำแนกเลย 3 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงสูง คือคะแนนสุขภาพจิตเฉลี่ยของกลุ่มข้าราชการและกลุ่มผู้ป่วย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 และมีค่าความเชื่อมั่น .9400

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยด้านส่วนตัวหลายประการที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตน ถ้าองค์กรให้ผลตอบแทนต่อบุคคลในองค์การเป็นที่น่าพอใจ ก็จะทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจ ผูกพัน ซื่อสัตย์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

เป็นสภาพทางวัตถุที่มักมองเห็นได้ โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือมากนัก เช่น อาคารสถานที่ โรงอาหาร สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ แสง เสียง อุณหภูมิ เครื่องมือ เครื่องใช้ สื่อ - วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการเรียนการสอน โต๊ะ เก้าอี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความเหมาะสม จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรียงค์ (2535 : 137) บรรยายว่าเป็นลักษณะรวมของระบบสังคมทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมทั้งระบบโครงสร้างทางกายภาพและคน บรรยายภาพเปรียบเทียบบุคลิกภาพขององค์กร ถ้าหากคนมีความแตกต่างกันที่บุคลิกภาพ องค์กรจะมีความแตกต่างกันที่บุคลิกภาพ บุคคลจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพบรรยากาศในที่ทำงาน หากไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดปัญหา และส่งผลต่อการขาดงาน การลาออกจากงาน

2.2.2 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

ฟีแมน (Foeman. 1988 : 2977 – A) พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน และดูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61) ศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชา หรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร

ฮิวสลิด และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 360 – 391) ได้ทำการศึกษา พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานของพนักงานระดับผู้จัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540 : 66 – 77) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน จำนวน 243 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 47 – 48) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ประนอม กิตติสุขภูธร (2538 : 89 – 90) ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์” พบว่า ทัศนคติต่อบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สุชา จันทน์เอม (2543 : 79) มนุษย์มีความจำเป็นในการติดต่อพึ่งพาหรือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทั้งในฐานะหน้าที่การงานและในฐานะเพื่อนมนุษย์ เมื่อสภาพสังคมเจริญขึ้นเท่าใด ความจำเป็นที่มนุษย์จะต้องพึ่งพาอาศัยกันก็เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ความสามารถในการเข้ากับกลุ่มชนและสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ได้รับความร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงานในที่สุด

✓ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 23) กล่าวไว้ว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นแหล่งของการสนับสนุน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

กฤษฎกร ดวงสว่าง (2540 : 121 – 122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวน 610 คน พบว่า ลักษณะงานต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เท่ากับ .5574

เชลดอน (Sheldon. 1974 : 149) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก พบว่าการเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

✓ พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers. 1973 : 151 – 176) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ จากการสำรวจพบว่า ความไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและการเปลี่ยนงาน

แมทธิว (Mathieu. 1988 : 321-325) ศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แอลเลน (Allen. 1992 : 357-367) ศึกษาเรื่องการสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่าการปะทะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตใจ และร่างกาย ส่งผลต่อทัศนคติ การปรับตัว รวมทั้งพฤติกรรมการยอมรับในองค์กร หากบุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานโดยไม่เกิดปัญหาก็มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ

การบริหารงานโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการบริหารงานในลักษณะแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน การปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ในโรงเรียนและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในรอบปี ประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและ การเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งงานทั้ง 6 งาน จะมีโครงการมารองรับ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กนักเรียนโดยตรงให้มากที่สุด ขณะเดียวกันก็สามารถบริหารงานที่จำเป็นอื่น ๆ ในโรงเรียนให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดของแต่ละงานดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536)

งานวิชาการ

งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ คือ หัวใจของการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวด ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมตามหลักสูตร

1. การเรียน การสอน

การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตรเพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็กและเด็กได้ปฏิบัติมากที่สุด การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กทำร่วมกัน ถ้าจะแยกออกเป็น 2 ส่วน ก็เป็นการเรียน คือ กิจกรรมที่เด็กทำ และการสอนคือกิจกรรมที่ครูทำ แต่ในทางปฏิบัติแล้วทั้งสองอย่างนี้ทำไปพร้อม ๆ กัน จึงเรียกรวมกันว่า การเรียนการสอน

2. สื่อการเรียนการสอน

เป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สื่อการเรียนที่ช่วยให้การเรียนการสอนนักเรียนบังเกิดผล ได้แก่

- (1) หลักสูตรแม่บท
- (2) คู่มือ และแผนการสอน
- (3) หนังสือสำหรับนักเรียน
- (4) สื่อการเรียนต่าง ๆ

3. การวัดผลและการประเมินผลการเรียน

การวัดผลและการประเมินผลการเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่านักเรียนได้ถึงจุดหมาย

ปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่เพียงใด ผลจากการวัดจะเป็นข้อมูลที่ช่วยให้ครูผู้สอนได้นำไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ได้

4. การสอนซ่อมเสริม

การสอนซ่อมเสริมเป็นวิธีการที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริมเป็นการสอนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและทักษะการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เด็กเป็นการสอนที่จัดขึ้นสำหรับเด็กที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

การสอนซ่อมเสริมจัดขึ้นเมื่อครูได้ทำการสอนตามแผนการสอน หรือคู่มือครู และครูได้ตรวจสอบความรู้ ความสามารถของนักเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในสมุดประจำชั้น ผลการตรวจสอบจะเป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะช่วยให้ครูสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในด้านต่าง ๆ ได้ตรงตามจุดประสงค์ และต้องจัดสอนซ่อมเสริมในจุดที่บกพร่องแก่นักเรียน วิธีการสอนซ่อมเสริมอาจจัดได้หลายวิธีตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น

- (1) การสอนแบบตัวต่อตัว
- (2) การสอนเป็นกลุ่มย่อย
- (3) นักเรียนสอนกันเอง
- (4) บทเรียนสำเร็จรูป
- (5) สมุดแบบฝึกหัดเรียนด้วยตนเอง
- (6) ให้ทำกิจกรรมเพิ่มเติม
- (7) การเฉลยคำตอบของแบบฝึกหัดหรือแบบทดสอบ

การสอนซ่อมเสริมจะมีประสิทธิภาพยิ่ง ถ้าหากครูมีความตั้งใจสอน และมีความสนใจต่อการเรียนการสอนของนักเรียนอยู่ตลอดเวลา เช่น เตรียมการสอน บันทึกรายการการสอน เตรียมสื่อการเรียนก่อนสอนทุกครั้ง ขณะที่สอนก็เอาใจใส่ สังเกตเด็กว่ามีความเข้าใจสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่

5.งานตามนโยบาย

เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตรได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขึ้น เพื่อให้โรงเรียนได้เร่งรัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แต่ละกลุ่มประสบการณ์เป็นพิเศษนอกเหนือจากการดำเนินการปรับปรุงที่โรงเรียนได้ปฏิบัติอยู่แล้ว

งานบุคลากร

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเพื่อที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล มี 2 ส่วน คือ งาน และ คน คนเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่จัดทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จะต้องได้บุคคลที่ดี มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ และหน่วยงานต้องรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

งานกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนและกิจกรรมนักเรียนทั้งมวล เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลยิ่งขึ้น

ขอบข่ายของงานกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูจะต้องทราบขอบข่ายของงานให้ชัดเจน ดังนี้

1. กิจกรรมที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน เช่น

- 1.1 การจัดทำเขตบริการ
- 1.2 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
- 1.3 การเกณฑ์ – การรับนักเรียนเข้าเรียน
- 1.4 การปฐมนิเทศผู้ปกครอง
- 1.5 การแก้ปัญหาให้นักเรียนขาดแคลน

2. กิจกรรมที่โรงเรียนจัดบริการให้นักเรียน เช่น

- 2.1 การบริการสุขภาพ
- 2.2 การจัดอาหารกลางวัน
- 2.3 การบริการแนะแนว
- 2.4 การบริการนักเรียนขาดแคลน
- 2.5 ทุนการศึกษา

3. กิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีขึ้นในโรงเรียน เช่น

- 3.1 กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย
- 3.2 กิจกรรมเสริมสร้างวินัยในโรงเรียน
- 3.3 กิจกรรมจัดตั้งชุมนุมต่าง ๆ
- 3.4 กิจกรรมสหกรณ์
- 3.5 การจัดทัศนศึกษา
- 3.6 การจัดกีฬา
- 3.7 กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม
- 3.8 การบำเพ็ญประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน

4. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่า เช่น

4.1 การติดตามผลนักเรียน

4.2 การตั้งสมาคมศิษย์เก่า

4.3 การสรรหาและยกย่องคนดีเด่นประจำท้องถิ่นและชุมชน

งานธุรการ

งานธุรการ เป็นงานบริการให้ความสะดวกในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ มีความสำคัญเป็นอันมาก เพราะ

1. เป็นเครื่องชี้บ่งถึงความสามารถในการบริหารงาน

2. เป็นการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจและความนิยมชมชอบให้เกิดมีขึ้นแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สร้างชื่อเสียงให้เกิดแก่โรงเรียน

ถ้าโรงเรียนจัดบริหารด้านธุรการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ก็จะเป็นการช่วยให้ไร้งวลสร้างความเบาใจแก่ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะทำให้สามารถทุ่มเทปรับปรุงงานด้านวิชาการของโรงเรียนให้บังเกิดผลได้อย่างเต็มที่ เท่ากับเป็นการช่วยสนับสนุนส่งเสริมงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

ขอบข่ายของงานธุรการ ประกอบด้วย

1. งานสารบรรณ

2. งานทะเบียนและรายงาน

3. งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในด้านอาคารและสถานที่

4. งานประชาสัมพันธ์

งานสารบรรณ

เป็นงานที่ต้องถือปฏิบัติและทำอยู่เป็นประจำ โดยไม่ปล่อยปละละเลย ทอดทิ้งไว้ ถ้าหากไม่สนใจงานนี้ก็จะทำให้งานซับซ้อน ยุ่งเหยิง และค้นหาได้ยาก ซึ่งเป็นเหตุทำให้เสียเวลาในการบริหารและการดำเนินงานของโรงเรียนจะไม่ค่อยราบรื่น

งานทะเบียนและรายงาน

ทะเบียน หมายถึง หลักฐานต่าง ๆ ของโรงเรียนที่บันทึกไว้เพื่อสะดวกในการค้นคว้าอ้างอิง การวางแผนและการแก้ปัญหา ซึ่งผู้บริหารจะได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการบริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้

รายงาน หมายถึง การเสนอเรื่องราวหรือเอกสาร เพื่อให้ทราบรายละเอียดข้อเท็จจริง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวินิจฉัย หรือแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง

ฉะนั้น งานทะเบียนและรายงานจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติควบคู่กันไปเพราะงานทั้งสองอย่างนี้จะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน กล่าวคือข้อมูลจากทะเบียนจะนำมาใช้ประโยชน์ในการรายงานเรื่อง

ต่าง ๆ และขณะเดียวกัน เมื่อโรงเรียนได้รับรายงานก็จำเป็นต้องนำมาแก้ไขหรือบันทึกเพิ่มเติมในทะเบียนเพื่อให้ได้ทะเบียนที่แสดงหลักฐานเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

งานทะเบียนในโรงเรียนอาจแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1 งานทะเบียนที่เกี่ยวกับนักเรียน ได้แก่ การจัดทำหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน นับตั้งแต่เริ่มเข้ามาอยู่ในโรงเรียน จนกระทั่งออกจากโรงเรียน ซึ่งจะต้องดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการส่งเด็กเข้าเรียนโรงเรียน ประถมศึกษา พ.ศ. 2524 นอกจากนี้ ยังมีทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ ระเบียนสะสม หรือหลักฐานอื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อให้ทราบรายละเอียดและข้อมูลต่าง ๆ ของนักเรียนแต่ละคนในโรงเรียนให้มากที่สุด เพื่อจะนำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับปรุงคุณภาพในด้านการเรียน การสอน ให้ดียิ่งขึ้น

2 งานทะเบียนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู คณงาน ภารโรง เช่น ทะเบียนครู คณงานภารโรง แฟ้มประวัติ บุคลากรในโรงเรียน ฯลฯ ซึ่งเอกสารดังกล่าวนี้ ทำให้ทราบประวัติของแต่ละคน อันจะเป็นประโยชน์ และให้ความสะดวกในการมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติต่อไป กล่าวโดยสรุป อย่างง่าย ๆ ก็คือ รู้คนที่จะให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3 งานทะเบียนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือการดำเนินกิจการของโรงเรียน เช่น สมุดหมายเหตุรายวัน ปฏิทินดำเนินงานของโรงเรียน สมุดเยี่ยม สมุดตรวจราชการ เป็นต้น

งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในด้านอาคารและสถานที่

การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ที่เป็นหน้าที่หนึ่งของงานธุรการที่จะต้องรับผิดชอบ คือ หาวิธีการที่กำหนดขึ้นมาเพื่อพิทักษ์รักษาให้ความปลอดภัย แก่อาคารสถานที่ของราชการ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และเอกสาร ในอาคารสถานที่ดังกล่าว ให้พ้นจากการถูกลักขโมย พ้นจากอัคคีภัย หรือเหตุอื่นใดที่ทำให้เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรหาวิธีการป้องกันดังนี้

1 ควรมีการใช้เครื่องกีดขวาง เช่น ถ้าเป็นบริเวณโรงเรียนการสร้างรั้วกันบริเวณโรงเรียน หรือในห้องที่เก็บเอกสารสำคัญ ทางประตูหน้าต่างควรมีลูกกรง และมีกุญแจปิดห้องไว้อย่างเรียบร้อย

2 การให้แสงสว่างในอาคารเรียน โดยรอบอาคารเรียน หรือจะให้เฉพาะจุดตรงที่รักษาความปลอดภัย ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารโรงเรียน

3 ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ เช่น จัดเวรประจำวัน ยามรักษาการ ฯลฯ

งานประชาสัมพันธ์

งานประชาสัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของงานธุรการในโรงเรียน ซึ่งงานนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน บุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน และชุมชน ที่โรงเรียนตั้งอยู่และจะเป็นการสนับสนุน ช่วยให้ผู้บริหารดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการประชาสัมพันธ์ ควรคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้

1. งานประชาสัมพันธ์ ควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
2. งานประชาสัมพันธ์ ควรคำนึงถึงความต้องการของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร กับฝ่ายบุคลากร และประชาชน

3. งานประชาสัมพันธ์ จะต้องให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้

การบริหารงานประชาสัมพันธ์กับบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ นักเรียน นักการภารโรง ตลอดจนถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจซึ่งกันและกัน ประารถนาที่จะสร้างสรรค์และทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หากโรงเรียนที่ประสบความล้มเหลวในงานนี้แล้ว ผลเสียก็ตามมา เช่น ความเข้าใจผิด ความคลางแคลงใจซึ่งกันและกัน การขัดแย้งกันเอง การนินทาว่าร้าย ตลอดจนการสร้างข่าวลือในเรื่องอกุศลต่าง ๆ ก็เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคที่ทำให้งานบริหารโรงเรียนเป็นไปด้วยความยากลำบาก

การประชาสัมพันธ์กับประชาชนภายนอกนั้น ก็คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนนั่นเอง ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การร่วมกิจกรรมกับชุมชน การใช้เครื่องมือสื่อสารและสื่อมวลชนเข้าเสริมการประชาสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การสร้างโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการ โดยให้ประชาชนมาใช้บริการให้เป็นประโยชน์มากที่สุด เช่น ส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพให้แก่ประชาชน ปรับมาตรฐานทางด้านวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

งานอาคารสถานที่

การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานอาคารสถานที่ ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเภทและขอบข่ายงานอาคารสถานที่

อาคารสถานที่ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. อาคารเรียน ซึ่งรวมถึงห้องเรียน และห้องพิเศษต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพัสดุ ฯลฯ
2. อาคารประกอบ หรือสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ เช่น อาคารอเนกประสงค์ โรงฝึกงาน โรงอาหาร ห้องส้วม เรือนเพาะชำ รั้ว ถังประปา ฯลฯ
4. บริเวณโรงเรียน เช่น สนาม ถนน ที่พักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ

การที่ผู้บริหาร จะสามารถบริหารงานอาคารสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นที่จะต้องทราบขอบข่ายของงานว่า ครอบคลุมถึงลักษณะงานใดบ้าง โดยทั่วไปแล้วงานอาคารสถานที่ จะมีขอบข่ายครอบคลุมลักษณะงาน 5 อย่าง ดังต่อไปนี้

1. การจัดสร้างอาคารสถานที่ อันรวมถึงการวางแผนบริเวณที่ตั้งอาคาร การควบคุมการก่อสร้าง การตกแต่งจัดระเบียบ ให้เป็นไปตามหลักการจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตลอดจนการรื้อถอนอาคารสถานที่

2. การใช้อาคารสถานที่ อันหมายถึง การกำหนดวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ใช้สอยมากที่สุด ต่อการเรียนการสอนโดยตรง ต่อการเกิดการเรียนรู้ในห้องเรียนของนักเรียนและต่อชุมชน

3. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การประดับตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่ ให้คงสภาพเดิม หรือ เพิ่มเติม เพื่อให้ประโยชน์ โดยคุ้มค่าที่สุด

4. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ คือ การควบคุมดูแลโดยทั่วไป เป็นการกำกับติดตามผลการใช้ การบำรุงรักษา การตกแต่ง รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับ และแบบแผนของทางราชการ ที่เกี่ยวข้อง

5. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ เป็นการดำเนินการประเมินผลการใช้เพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานด้านนี้ ให้เหมาะสมเพื่อประโยชน์สูงสุดและเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผน ดำเนินงานอาคารสถานที่ของปีถัดไป

งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา การละเลยไม่เห็นความสำคัญของชุมชน เป็นการมองข้ามทรัพยากรที่สำคัญที่จะอำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนไปอย่างน่าเสียดาย และบางทีอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการดำเนินงานของโรงเรียนได้ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จึงเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของโรงเรียนประถมศึกษา

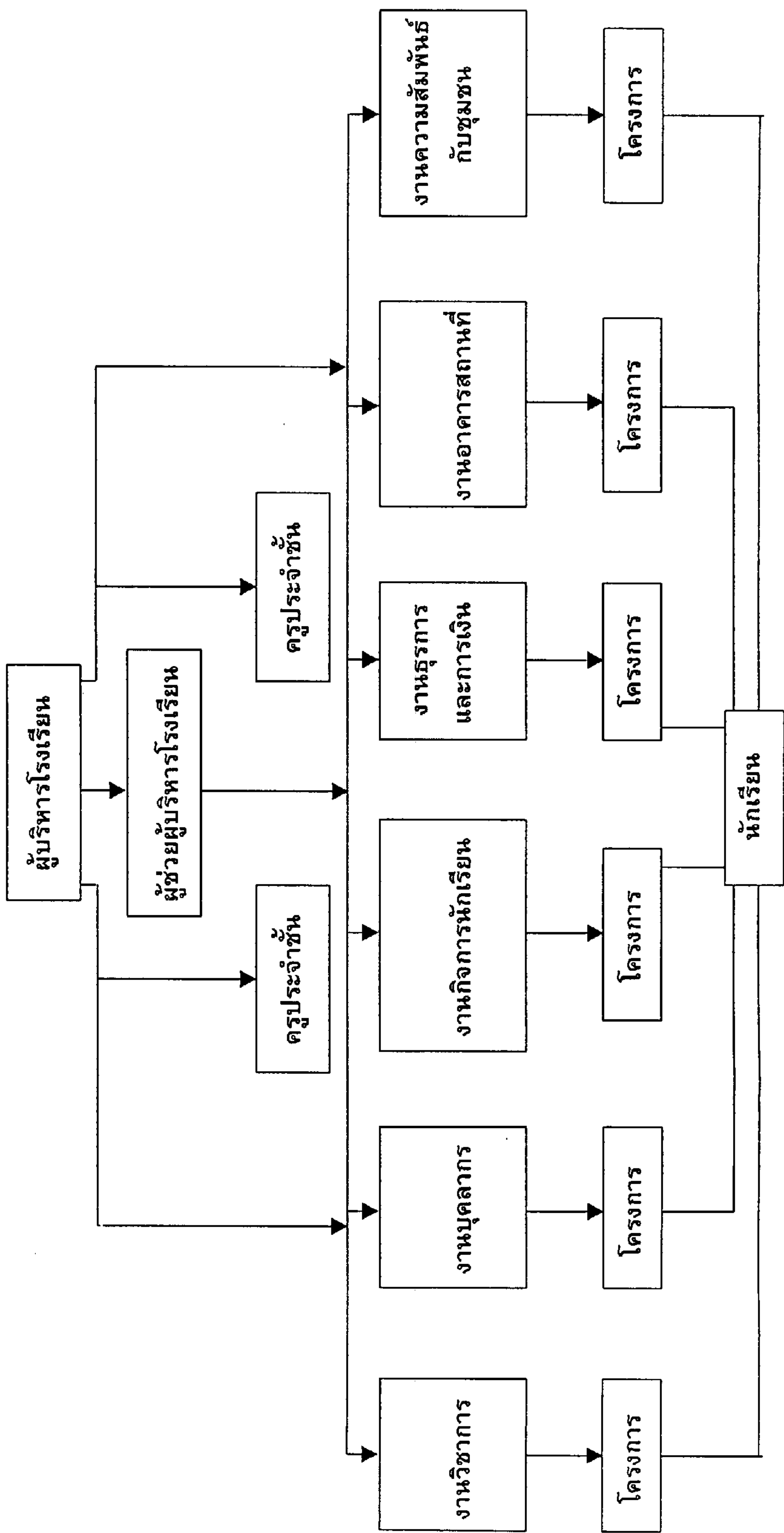
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ 2 ทาง คือ ทั้งโรงเรียนและชุมชนมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเกี่ยวพันอยู่กับการดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนสามารถแสดงบทบาทของการให้และการรับ

ความร่วมมือ การสนับสนุน และความช่วยเหลือได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีขอบข่ายครอบคลุมงาน ดังต่อไปนี้

1. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน คือ การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อันจะช่วยให้โรงเรียนปฏิบัติงานได้สะดวก ยิ่งขึ้น

2. การให้บริการแก่ชุมชน คือ การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนตามกำลังความสามารถที่โรงเรียนจะดำเนินการได้
3. การร่วมกิจกรรมของชุมชน การเข้าร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ของชุมชนเท่าที่โรงเรียนมีความสามารถ และอยู่ในวินัยที่เป็นไปได้
4. การให้ชุมชนมีส่วนในกิจกรรมของโรงเรียน คือ การเปิดโอกาสเชิญชวนหรือหาทาง ให้บุคคลในชุมชนได้เข้าร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
5. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น คือ การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และหน่วยงานอื่น

แผนภูมิการบริหารโรงเรียน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2,776 คน เป็นเพศชาย 654 คน และเพศหญิง 2,122 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 คน เป็นเพศชาย 82 คน และเพศหญิง 268 คน มีความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (Yamane.1970 : 580 – 581) ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 800 คน ขึ้นไป มี 36 โรงเรียน

ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 – 799 คน มี 47 โรงเรียน

ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คน ลงมา มี 63 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และได้สัดส่วน ประชากร : กลุ่มตัวอย่าง = 8 : 1

3. ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในข้อ 2 โดยใช้ขนาดของโรงเรียนและเพศเป็นชั้น (Stratified Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	ชาย		หญิง		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	246	31	956	120	1,202	151
ขนาดกลาง	239	30	807	103	1,046	133
ขนาดเล็ก	169	21	359	45	528	66
	654	82	2,122	268	2,776	350

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 8 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ และกลุ่มวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการกับผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 7 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

✓ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ และกลุ่มวิชาที่สอน ของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตอบตามความเป็นจริงของตนเอง คำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และเติมข้อความสั้น ๆ

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง
ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ ปี

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

1. ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1. ศึกษา नियमศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2. ศึกษาหลักเกณฑ์ และการสร้างเครื่องมือจากตำรา และเอกสารอื่น ๆ
- 3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองให้สอดคล้องกับ नियमศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อคนจำนวนมาก					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

- 1. ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้
 - จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน
 - จริง ให้ 4 คะแนน
 - จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน
 - จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้			
จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

เป็นแบบสอบถามสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด, จริง, จริงบ้าง, จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ของ ร.ด.อ.หญิง จเร นาคจุ และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนของท่านที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	<u>ก.อาคารสถานที่</u> สถานที่ทำงานของท่านอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
2	สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอ					
	<u>ข. สื่อ – วัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน</u>					
1	สื่อ – วัสดุอุปกรณ์ มีความเพียงพอสำหรับการใช้งาน					
2	วัสดุ – อุปกรณ์ มีความทันสมัย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

1. ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

- คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีบรรยากาศในการทำงานดี
- คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีบรรยากาศในการทำงานดีพอใช้
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีบรรยากาศในการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับผู้บริหารโรงเรียน

เป็นแบบสอบถาม ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1. ศึกษา नियามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2. ศึกษาหลักเกณฑ์ และการสร้างเครื่องมือจากตำรา และเอกสารอื่น ๆ
- 3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามและงานวิจัยต่างๆ แล้วสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองให้สอดคล้องกับ नियามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนของท่านที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	<u>สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน</u> <u>ก. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อข้าราชการครู</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนมักให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหา					
1	ข. ข้าราชการครูปฏิบัติต่อผู้บริหารท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารโรงเรียนของท่าน					
2	ท่านยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจสอบและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

1. ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

- คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารดี
- คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารดีพอใช้
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับเพื่อนร่วมงาน

เป็นแบบสอบถาม ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1. ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2. ศึกษาหลักเกณฑ์ และการสร้างเครื่องมือจากตำรา และเอกสารอื่น ๆ
- 3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูสายงานการสอนกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนของท่านที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	<u>สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อท่านขอคำปรึกษา					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

1. ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เป็นเครื่องมือวัดคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 (Thai General Health Questionnaire 60) ของ โกลด์เบอร์ก และวิลเลียมส์ (Golderg and Williams. 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สำหรับประเทศไทย ได้มีการทดลองใช้ในปี พ.ศ. 2538 กับประชาชนเขตหนองจอก จำนวน 100 คน ที่มารับบริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ของโรงพยาบาลรามาธิบดี ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.38 แบบสอบถาม Thai GHQ 60 (Thai General Health Questionnaire 60) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

คำชี้แจง

สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และ กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะเวลาที่ผ่านมา ท่าน...

ข้อ 1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

ข้อ 2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน (นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์)

ผู้ตอบ 2 ข้อแรก	ได้คะแนน	0	คะแนน
ผู้ตอบ 2 ข้อหลัง	ได้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

0 – 11 คะแนน	สุขภาพจิตดี
12 คะแนนขึ้นไป	สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

เป็นแบบสอบถามที่วัดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน โดยให้ข้าราชการครูตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ พอร์ตเตอร์ และคณะ เป็นแนวทางในการศึกษา
2. ศึกษาหลักเกณฑ์ และการสร้างเครื่องมือจากตำรา และเอกสารอื่น ๆ
3. ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของประทุม ฤกษ์กลาง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนของท่านที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

1. ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้

- จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน
- จริง ให้ 4 คะแนน
- จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน
- จริงน้อย ให้ 2 คะแนน
- จริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

- จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน
- จริง ให้ 2 คะแนน
- จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน
- จริงน้อย ให้ 4 คะแนน
- จริงน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

- คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุสรรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหา ข้อคำถามให้สอดคล้องกับ นิยามศัพท์เฉพาะและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 50 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจหาคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t - test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.214 – 7.500

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.972 – 4.622

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.248 – 4.977

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.895 – 6.489

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.986 – 5.669

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.382 – 8.359

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7223

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5512

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8205

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9317

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8756

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8512

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) จากผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ มาหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 6 – 14 สิงหาคม 2546 โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 350 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบได้อย่างสมบูรณ์ จึงนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย $t - test$
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean of Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สายงานการสอนโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงาน การสอนโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X_5	แทน	สถานภาพโสด
X_6	แทน	สถานภาพคู่

X ₇	แทน	สถานภาพหม้าย
X ₈	แทน	วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
X ₉	แทน	วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี
X ₁₀	แทน	วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี
X ₁₁	แทน	รายได้/เดือน
X ₁₂	แทน	กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาต่างประเทศ)
X ₁₃	แทน	กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ
X ₁₄	แทน	กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มอื่น ๆ
X ₁₅	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน
X ₁₆	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
X ₁₇	แทน	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน
X ₁₉	แทน	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
X ₂₀	แทน	สุขภาพจิต
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา กลุ่มวิชาที่สอน ขนาดโรงเรียน และสุขภาพจิต

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา กลุ่มวิชาที่สอน ขนาดโรงเรียน และสุขภาพจิต ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ สถานภาพ
สมรส วุฒิการศึกษา กลุ่มวิชาที่สอน ขนาดโรงเรียน และสุขภาพจิต

ปัจจัย		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	82	23.4
	หญิง	268	76.6
	รวม	350	100
สถานภาพการสมรส			
	โสด	83	23.7
	คู่	245	70.0
	หม้าย	22	6.3
	รวม	350	100
วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.30
	ปริญญาตรี	311	88.90
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	8.90
	รวม	350	100

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ สถานภาพ การสมรส วุฒิการศึกษา กลุ่มวิชาที่สอน ขนาดโรงเรียน และสุขภาพจิต (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มวิชาที่สอน		
1 กลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาต่างประเทศ)	137	39.1
2 กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ	128	36.6
3. อื่นๆ	85	24.3
ทุกวิชา	42	12.0
อนุบาล	18	5.1
คอมพิวเตอร์	15	4.3
วิทยาศาสตร์	4	1.1
สังคมศึกษา	3	0.9
ศาสนาอิสลาม	3	0.9
รวม	350	100
ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	66	18.9
โรงเรียนขนาดกลาง	133	38.0
โรงเรียนขนาดใหญ่	151	43.1
รวม	350	100
สุขภาพจิต		
สุขภาพจิตดี	241	68.9
สุขภาพจิตบกพร่อง	109	31.1
รวม	350	100.0

จากตาราง 2 พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 76.6 เป็นเพศชายอีกร้อยละ 23.4

ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสเป็นคู่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.0 เป็นโสดอีกร้อยละ 23.7 และเป็นหม้ายอีกเล็กน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.3

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 88.9 สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 8.9 และสำเร็จการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีอีกเพียงเล็กน้อยคิดเป็นร้อยละ 2.3

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างสอนในวิชากลุ่มทักษะ ประสพการณ์พิเศษ (ภาษาต่างประเทศ) มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 39.1 สอนในกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยและการงานพื้นฐานอาชีพในสัดส่วนใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 36.6 ที่เหลือเป็นกลุ่มวิชาอื่น ๆ อีกร้อยละ 24.3

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 18.9 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 38.0 และโรงเรียนขนาดใหญ่อีกร้อยละ 43.1 ตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

จำนวนและร้อยละของการคัดกรองสุขภาพจิตโดยใช้แบบคัดกรอง Thai GHQ 60 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพจิตของข้าราชการครู พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน สุขภาพจิตดี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.86 และมีระดับสุขภาพจิตบกพร่องจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.14

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสพการณ์ทำงาน รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ ประสพการณ์ทำงาน และรายได้

ปัจจัย	$\bar{X}$	S	การแปลผล
อายุ (X_3)	47.56	7.05	วัยกลางคน
ประสพการณ์ทำงาน (X_4)	23.67	7.91	ปานกลาง
รายได้ (X_{11})	19,027.24	5169.28	มาก
ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.16	.40	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.56	.46	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3.36	.53	ปานกลาง
สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน	3.59	.98	ดีพอใช้
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.93	.51	ดี
ความผูกพันต่อองค์กร	3.71	.48	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูมีอายุเฉลี่ย 47.55 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 23.67 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 19,027.24 บาท

ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .40 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ในการแปลความหมายแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง พบคะแนนเฉลี่ยในระดับ 3.56 ซึ่งหมายถึงข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพพบคะแนนเฉลี่ยในระดับ 3.36 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความหมายที่กำหนดไว้ แสดงว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานปานกลาง

สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียนในระดับ 3.59 คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .98 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายแสดงว่าข้าราชการครูมีสัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียนดีพอใช้

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบคะแนนเฉลี่ยในระดับ 3.93 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์แล้ว พบว่า ข้าราชการครูมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คะแนนเฉลี่ยในระดับ 3.71 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .48 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด หมายถึง ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการจัดการของข้าราชการครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	Y
X ₁	1.00	-1.00*	.092	.037	-.131*	.164*	-.080	.039	.079	-.107*	.065	-.82	.171*	-.102	-.132	-.160*	-.099	-.028	-.135*	-.098	-.110*
X ₂		1.00	-.092	-.037	.131*	-.164*	.080	-.039	-.079	.107*	-.065	.082	-.171*	.102	.132*	.160*	.099	.028	.135*	.098	.110*
X ₃			1.00	.860*	-.105*	.059	.074	.037	.095	-.125	.801*	-.057	-.171*	.102	.132*	.160*	.099	.028	.135*	.098	.130*
X ₄				1.00	-.067	.011	.095	.053	.056	-.090	.844*	-.039	.098	-.068	.065	.128*	.109	.031	.071	-.018	.155*
X ₅					1.00	-.852*	-.144*	-.085	-.101	.157*	-.091	.082	-.029	-.061	.075	.037	.034	-.003	.039	-.046	.038
X ₆						1.00	-.396*	.058	.085	-.125*	.058	-.105	.055	.058	-.082	-.011	-.068	.027	-.055	-.013	-.031
X ₇							1.00	.039	.017	-.039	.049	.055	-.053	-.003	.023	-.044	.069	-.045	.035	.105	-.009
X ₈								1.00	-.432*	-.048	-.007	-.046	.001	.052	.078	.042	-.019	.109*	.157*	.055	.103
X ₉									1.00	-.088*	.092	-.028	.009	.023	-.085	.006	-.006	.005	-.060	.017	.057
X ₁₀										1.00	-.099	.056	-.011	-.053	.052	-.027	.017	-.065	-.020	-.049	-.054
X ₁₁											1.00	-.016	.088	-.085	.018	.122*	.039	-.018	-.005	-.065	.074
X ₁₂												1.00	-.623*	-.446*	-.030	-.160*	.021	-.059	-.046	-.101	-.121*
X ₁₃													1.00	-.422*	-.032	.063	-.134*	-.018	-.047	.087	.055
X ₁₄														1.00	.072	.112*	.129*	.089	.107	.017	.077
X ₁₅															1.00	.425*	.205*	.388*	.565*	-.013	.459*
X ₁₆																1.00	.447*	.518*	.399*	-.143*	.558*
X ₁₇																	1.00	.418*	.266*	-.161*	.434*
X ₁₈																		1.00	.395*	-.052	.547*
X ₁₉																			1.00	.038	.525*
X ₂₀																				1.00	-.045
Y																					1.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวแปร ประกอบด้วย การเป็นเพศหญิง (X_2) ระดับอายุ (X_3) ประสบการณ์ทำงาน (X_4) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_{15}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (X_{17}) ความสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียน (X_{18}) และ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ามี 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) และ กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ต่างประเทศ) (X_{12})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	5	30.877	6.175	53.441**
Residual	250	28.889	.116	
Total	228	59.766		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัย 5 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถแสดงรายละเอียดสมการพยากรณ์ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₆	.203	.058	.202	.565	.319	118.915**
X ₁₆ X ₁₉	.211	.051	.228	.653	.426	93.839**
X ₁₆ X ₁₉ X ₁₈	.121	.026	.250	.699	.488	80.066**
X ₁₆ X ₁₉ X ₁₈ X ₁₅	.199	.067	.168	.710	.504	63.883**
X ₁₆ X ₁₉ X ₁₈ X ₁₅ X ₁₇	.115	.046	.127	.719	.517	53.441**
R				=	.719	
R ²				=	.517	
SE _b				=	.238	
a				=	.284	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X₁₆) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₉) สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน (X₁₈) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X₁₅) และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (X₁₇) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 51.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .284 + .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

สมการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและหน่วยงานที่ดูแลข้าราชการครู ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนโครงสร้างของงานให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2,776 คน เป็นเพศชาย 654 คน และเพศหญิง 2,122 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 คน เป็นเพศชาย 82 คน และเพศหญิง 268 คน มีความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (Yamane.1970 : 580 – 581)

ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งแบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ และกลุ่มวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.214 – 7.500 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7223

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.972 – 4.622 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5512 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5512

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.248 – 4.977 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8205

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.895 – 6.489 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9317

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.986 – 5.669 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8756

ตอนที่ 7 แบบคัดกรองสุขภาพจิต เป็นเครื่องมือวัดคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ - 60 (Thai General Health Questionnaire 60) ของ โกลด์เบิร์ก และวิลเลียมส์ (Goldberg and Williams, 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดยนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะภาคจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.382 – 8.359 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8512

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) จากผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ มาหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 6 – 14 สิงหาคม 2546 โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 350 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบได้อย่างสมบูรณ์ จึงนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) ประสบการณ์ทำงาน (X_4) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_{15}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (X_{17}) สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน (X_{18}) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (X_{19})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) (X_{12})

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ มี 10 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพการสมรส (X_5 X_6 X_7) วุฒิการศึกษา (X_8 X_9 X_{10}) รายได้ (X_{11}) กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ (X_{13}) กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มอื่นๆ (X_{14}) และ สุขภาพจิต (X_{20})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน (X_{18}) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_{15}) และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (X_{17}) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 51.70

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .284 + .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .203X_{16} + .211X_{19} + .121X_{18} + .199X_{15} + .115X_{17}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) ประสบการณ์ทำงาน (X_4) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_{15}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_{16}) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (X_{17}) สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน (X_{18}) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (X_{19})

1.1 เพศหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เพราะ เพศหญิงมีโอกาสในการหางานทำได้หลากหลายน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮอร์บินเนียก และอัลท์โท (เซาวลิต ดนนานนท์ชัย.2532 : 15; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Allutto) ที่ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและบทบาทที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย เพราะคิดว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดการสูญเสียมากกว่า ถึงแม้จะมีสิ่งจูงใจก็ตาม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Angle และ Perry (1981 : 1 – 14) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 95 – 100) พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชายเช่นเดียวกัน

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ข้าราชการครูที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุน้อยต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ จากการทำงานอื่น มีความกระตือรือร้นมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก สำหรับผู้ที่มีอายุมาก ส่วนใหญ่มีความมั่นคงทางการเงินมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจเร นาจจุ (2544:91) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่าตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุน้อย จะมีความผูกพันต่อ

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนน้อยกว่าตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุมาก ผลการศึกษาของ เมเยอร์ และ แอลเลน (Meyer and Allen, 1984:538-551) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะยึดมั่นผูกพันมากกว่าเนื่องจากความพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ

1.3 ประสบการณ์ทำงาน ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า ทั้งนี้ เพราะผู้ที่ มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีตำแหน่งสูงขึ้น มีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี มีความเข้าใจและสามารถยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กรของตนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาณี กลิ่นหอม (2545:73) พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นและได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532:67) กล่าวว่า คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย รวมทั้งผลการศึกษาของ Kitchen (1990:4014-A) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีความรับผิดชอบในงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ทั้งนี้เพราะอาชีพครูต้องอยู่ใกล้ชิดเด็กนักเรียน มีความรักความห่วงใยในลูกศิษย์ของตนเอง โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครูกลุ่มหนึ่ง ได้ทราบว่า อาชีพการสอนหนังสือเป็นอาชีพที่เหนื่อย ตนเองต้องการหยุดพักผ่อนบ้างแต่ก็ทำไม่ได้เพราะห่วงเด็กนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธีระ วีรธรรมสาริต (2532:147) พบว่า ความสัมพันธ์ของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ทั้งนี้เพราะข้าราชการพอใจในสวัสดิการต่างๆ และคิดว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุดในระยะเวลานี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนันทิยา ชุนณวงษ์ (2536:15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น และ Gilmer and other (1966:280-283) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็น

องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยนี้ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กร

1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวม ได้แก่ สถานที่ทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟอ์ทอฟท์ (Fjortoft. 1993 : 26) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยส์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจเร นาคจุ (2544 : 91) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.7 สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เพราะการที่ข้าราชการครูมีความสนิทสนม มีความสัมพันธ์อันดีและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งหากข้าราชการครูยอมรับมีศรัทธาในตัวผู้บริหารโรงเรียน ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกลิสสัน และดुरิก (Glisson and Durick. 1988 : 61) พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ฮิวสลิด และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 360 - 391) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานของพนักงานระดับผู้จัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ ผลพาณิชย์ (2540 : 66 - 77) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฟีแมน (Foeman. 1988 : 2977 - A) พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.8 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพอันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เชลดอน (Sheldon. 1974 : 149) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก พบว่า การเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

แมทธิว (Mathieu. 1988 : 321 - 325) พบว่า ความสัมพันธ์ต่อกันของบุคคลากรในการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ Allen (1992:357-367) ได้ศึกษาเรื่องการสื่อสารและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540 : 121 - 122) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ .5574

2. ปัจจัยที่มีสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) (X_{12})

2.1 เพศชาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะเพศชายสามารถเลือกประกอบอาชีพได้หลากหลายมากกว่าเพศหญิง ประกอบกับเพศชายมีสถานะเป็นหัวหน้าครอบครัว ต้องเป็นหลักของครอบครัว จึงมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอ็งเกิล และ เพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 - 14) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย

2.2 กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มทักษะ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่สอนกลุ่มวิชาทักษะ ได้แก่ วิชา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และกลุ่มประสบการณ์พิเศษ ได้แก่ วิชาภาษาต่างประเทศ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เนื่องจากกลุ่มวิชาดังกล่าว เป็นกลุ่มวิชาที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการที่จะสอนให้เด็กนักเรียนเข้าใจได้ยาก เป็นวิชาหลัก และมีชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์มากกว่าวิชาอื่นๆ ข้าราชการครูต้องมีการเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี หากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เหมาะสม นักเรียนก็จะเกิดความเบื่อหน่ายและไม่เกิดการเรียนรู้ ประกอบกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง จึงมีผลทำให้ข้าราชการครูเกิดความเครียดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพโสด (X_5) สถานภาพคู่ (X_6) สถานภาพหม้าย (X_7) วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_8) วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (X_9) วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (X_{10}) รายได้ (X_{11}) กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ (X_{13}) กลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มอื่นๆ (X_{14}) และ สุขภาพจิต (X_{20})

3.1 สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดบางคน มีความผูกพันต่อ

องค์การมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดบางคน ก็อาจมีความผูกพันต่อองค์การน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบต่อบรรยากาศ และไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา จึงมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีอิสระในการตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ง่ายเมื่อมีอาชีพอื่นที่ดีกว่าหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า

3.2 สถานภาพคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพคู่บางคน มีความผูกพันต่อองค์การมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีสถานภาพคู่บางคนก็อาจมีความผูกพันต่อองค์การน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพคู่บางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพ ต้องการหารายได้สำหรับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลินคอล์น และแคลเบอร์ก (อวยพร ประพฤตธรรม. 2537 : 21 ; อ้างอิงจาก Lincoln and Kalleberg. 1990 : 155 – 156) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระรับผิดชอบมากกว่าคนโสด

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพคู่บางคนมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ทั้งนี้เพราะ อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ และต้องทำงานหนักต้องทุ่มเทเวลาให้กับการสอนและการเตรียมกิจกรรม จึงมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยและไม่สามารถหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประพาพรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงานแล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด เป็นผลมาจากความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

3.3 สถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้ายบางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้ายบางคนก็อาจมีความผูกพันต่อองค์การน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้ายบางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูต้องรับภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวโดยลำพังเพียงคนเดียวจึงไม่ต้องการไปเริ่มต้นงานใหม่ ประกอบกับอาชีพข้าราชการครูมีมั่นคงสูง มีสวัสดิการต่างๆ ตอบแทนค่อนข้างน่าพอใจ

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้ายบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ สภาพครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์ ข้าราชการครูต้องรับภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวโดยลำพัง และการที่ต้องรับผิดชอบสอนนักเรียนจำนวนมากทำให้เกิดความเครียด หงุดหงิด เบื่อหน่าย ไม่ทุ่มเทปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ข้าราชการครูจึงต้องการเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

3.4 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒិการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนก็อาจมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานการสอนมานานจนเกิดความชำนาญ ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู และผู้ปกครองนักเรียน และวุฒิการศึกษา ไม่มีผลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 55) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากตนเองไม่จบปริญญาตรี ซึ่งกฎหมายกำหนดระยะเวลาเพื่อให้ข้าราชการครูได้พัฒนาตนเองไว้ 5 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาบังคับใช้ หากข้าราชการครูบางคนไม่สามารถศึกษาต่อได้ เช่น อายุมากใกล้เกษียณแล้วก็มีเกณฑ์ประเมิน หากไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ผ่านการประเมินภายใน 5 ปี จะไม่สามารถปฏิบัติการสอนในโรงเรียนต่อไปได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 95 – 97) จึงทำให้ข้าราชการครูเกิดความท้อแท้และกังวลต่อความมั่นคงในอาชีพ

3.5 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีบางคนก็อาจมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นวุฒิในขั้นมาตรฐานที่สามารถนำมาใช้ประกอบอาชีพครูได้เป็นอย่างดี และข้าราชการครูมีความชำนาญในการสอน จึงทำให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ อาชีพรับราชการครูเป็นอาชีพที่ต้องทุ่มเทในเรื่องของเวลา ความรู้ความสามารถ ครูจะเหนื่อยมาก นอกจากจะต้องเตรียมกระบวนการเรียนการสอนในเรื่องของเนื้อหาวิชาแล้ว ยังต้องดูแลนักเรียนในเรื่องอื่น ๆ เช่น ความประพฤติ สุขภาพ ปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน ฯลฯ จึงทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายต่ออาชีพ

3.6 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนก็อาจมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและต้องการนำความรู้ความสามารถของตนมาพัฒนางานและองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง

ราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูมีความรู้สึกว่าได้ตนเองมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์มาก จึงมีความคาดหวังในผลตอบแทนจากการทำงานสูง เมื่อมีโอกาสที่จะได้งานใหม่ที่ดีกว่าเดิมก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานได้ทันที

3.7 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้สูงบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำบางคนก็อาจมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีรายได้สูงบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีรายได้สูงมีความรู้สึกว่าได้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน มีรายได้เหมาะสมเพียงพอและมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 64 – 65) กล่าวว่า การที่สมาชิกได้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์กร ซึ่งชี้ว่าองค์กรเห็นความสำคัญของสมาชิก ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้าราชการครูที่มีรายได้สูงบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่เป็นวัยกลางคนขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ภาระครอบครัวลดลง เช่น บุตรประกอบอาชีพแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องขวนขวายมากนัก ประกอบกับเมื่อข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป ก็สามารถลาออกได้โดยได้รับเงินบำนาญทุกเดือน ดังนั้นข้าราชการครูที่มีรายได้สูงบางคนที่ไม่มีการที่ต้องรับผิดชอบหากเกิดความเบื่อหน่ายกับอาชีพครู ก็พร้อมที่จะออกหรือเกษียณก่อนกำหนด

3.8 กลุ่มวิชาที่สอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มวิชาที่สอนกลุ่มอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่สอนกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มวิชาอื่นๆ บางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่สอนกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มวิชาอื่นๆ บางคนอาจมีความผูกพันต่อองค์การน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่สอนกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มวิชาอื่นๆ บางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เพราะกลุ่มวิชาดังกล่าวข้างต้นส่วนใหญ่เป็นวิชาที่นักเรียนสามารถเรียนรู้เข้าใจได้ง่าย และบางวิชา เช่น วิชาศิลปะ ดนตรี-นาฏศิลป์ ซึ่งอยู่ในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย เป็นวิชาที่นักเรียนชอบ ผ่อนคลายความตึงเครียดและถ้าครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้ทั้งครูและนักเรียนสนุกสนานในการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ครูมีความสุขและพอใจกับงาน

ข้าราชการครูที่สอนกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มวิชาอื่นๆ บางคนมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูบางคนไม่มีความถนัดในวิชาที่สอน แต่มีความจำเป็นต้องสอนเนื่องจากได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูจึงเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ไม่อยากสอน ก็ส่งผลให้ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การได้เช่นกัน

3.9 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดีบางคนก็อาจมีความผูกพันต่อองค์การน้อยก็ได้

ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความผูกพันต่อองค์การมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดีมีความสามารถในการปรับตัวได้ดี หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็ไม่เกิดความท้อแท้ได้ง่าย สามารถแก้ปัญหาและทำให้ตนเองทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2528 : 6) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ไม่เพียงแต่ปราศจากโรคจิตโรคประสาทเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ มีความมั่นคงทางใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความพอใจ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดีบางคน มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว แต่การรับราชการครูนอกจากเงินเดือนน้อยแล้วยังต้องทุ่มเทเวลาให้กับนักเรียนอย่างมาก ข้าราชการครูจึงต้องหาทางเลือกที่ดีกว่าเพื่อให้ตนเองและสมาชิกในครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. ปัจจัยส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูมีความเห็นว่าอาชีพรับราชการครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ และปัจจุบันรัฐบาลเริ่มมองเห็นความสำคัญของครูมากขึ้น เนื่องจากครูเป็นแกนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของเด็กนักเรียน ข้าราชการครูมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกรักภาคภูมิใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮิลล์ (Hill, 1984 : 94 - A) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับสอง ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจกัน มีการประสานงานและปรึกษาหารือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 23) กล่าวว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี การเปลี่ยนแปลงงานจะสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นแหล่งของการสนับสนุนการช่วยเหลือการให้คำแนะนำและคำปลอบโยนได้ หากบุคคลมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดความสุขในการทำงาน

4.3 สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับสาม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนมอบความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า โดยข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนต่างมีจุดประสงค์ในการทำงานตรงกัน คือ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และชื่อเสียงของโรงเรียนที่ข้าราชการครูสังกัดอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฟิแมน (Foeman, 1988 : 2977 - A) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศริน (2533:47-48) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี โดยทำการศึกษากับข้าราชการ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4.4 ความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่สี่ ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูเห็นความสำคัญของนักเรียน มีความรักและความห่วงใยต่อนักเรียนของตน จึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 147) พบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสมาชิกองค์กรที่ได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจนและมีความหมายต่อองค์กรจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.5 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นอันดับที่ห้า ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูจึงมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน ทำให้บริเวณโรงเรียนดูสวยงามน่าอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชนินฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์ (2535:137) กล่าวว่า บรรยากาศเป็นลักษณะรวมของระบบสังคมทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมทั้งระบบโครงสร้างทางกายภาพและคน บรรยากาศเปรียบเสมือนบุคลิกภาพขององค์กร ถ้าหากคนมีความแตกต่างกันที่บุคลิกภาพ องค์กรก็จะมี ความแตกต่างกันที่บรรยากาศ บุคคลซึ่งต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพบรรยากาศในที่ทำงาน หากไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้เกิดปัญหาและส่งผลการขาดงาน การลาออก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน ในจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน ความรับผิดชอบในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอน ดังนี้

1.1 ให้ความสำคัญและพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมา เป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยการกำหนดนโยบาย ให้มีความเหมาะสม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้และความถนัดกับข้าราชการครูสายงานการสอน

1.2 ให้การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานด้วยความยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และเพื่อให้ข้าราชการครูสายงานการสอนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องานต่อองค์กร

1.3 ควรจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

1.4 ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้สะอาดเรียบร้อย เป็นระเบียบ ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ รวมทั้ง จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีเพียงพอสามารถใช้งานได้ทันที เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการครูสายงานการสอนในระบบราชการ ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูในโรงเรียนเอกชน เป็นต้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภูมิลำเนา บุคลิกภาพ เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรพัฒนาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น ฝึกพฤติกรรมกลุ่ม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช.(ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).ม.ป.พ.
- กรองทิพย์ พรหมรักษ์. (2529). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรียงค์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คุณวุฒิ คนฉลาด และคนอื่นๆ. (2533). "การศึกษาบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงานการพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและการเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัยและบริการด้านอื่นๆ." ใน สารสำคัญจากผลการวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ. 2533 – 2537. (118 – 121). กรุงเทพฯ : คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย.
- จารณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จूरพร กาญจนการุณ. (2536). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จักรพรรดิ วัฒ. (2544). บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. วิทยาจารย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. พฤษภาคม : 7.
- ร.ต.อ.หญิง จเร นาคจุ. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชาวลิต ดนันทน์ชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ทรงวุฒิ มลิวัลย์ และคณะ. (2545). เด็กไทยกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ครุยุคปฏิรูปวันนี้ พร้อมหรือยัง. ประชาศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. สิงหาคม – กันยายน : 11.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ ร.ม.(รัฐศาสตร์การเมืองและการปกครอง) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2533). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม กิตติขจรธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์. (2535). สิ่ง que ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด. วารสารแนะแนว , 26 (139) : 68 – 72 ; กุมภาพันธ์ – มีนาคม. กรุงเทพฯ .
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2528) . สุขภาพจิตเบื้องต้น. ม.บ.พ.
- ผกา สัตยธรรม. (2530). สุขภาพจิตเด็ก. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2522). เรื่องของสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

พินิจ พวงดอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสาร
ทหารอากาศ. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พิพัฒน์ พสุธารชาติ. (2541). การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พิรพต หุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

พุมิชาย กิตติมาภิกรม. (2537). ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.
พรินติ้งเฮาส์.

พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
ครั้งที่ 1.

พรพรรณ กองประสิทธิ์. (2542). บรรยาการการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียน
สโตร์.

มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร.(2539). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มนตรี นามมงคล. (2544). การสำรวจภาวะสุขภาพจิตชาวไทยภูเขา. รายงานการวิจัย.

ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อ
องค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุรางค์ จันทน์เอม. (2527). สุขวิทยาจิต. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต.

- สุภาณี กลิ่นหอม. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวนีย์ เกียวกิ่งแก้ว. (2530). เครื่องชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทย : *Mental Health Indicators for Thai People*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). เอกสารประกอบการบรรยาย หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคล.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). 108 คุณ 2 ปัญหาปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมชาติ กองพิกุล. (2531). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร (*Organization Commitment*). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. กรุงเทพฯ.
- _____. (2532). "สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

Angle, Harold L. and Perry, James L. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational effectiveness," *Administrative Science Quarterly*.

Buchanan, Bruce II. (1974). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*.

Decotis, thomas A. and Timothy, Summers. P.(1987). "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*.

Dubrin, Andrew J. (1990). *Effective Business Psychology*. 3 rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall.

- Eisenberger, R. and others. (1991) "Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," *Journal of Applied Psychology*.
- Etzioni, (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York : The Free Press.9 .
- Fjortoft, Nancy. (1993). "Factors Predicting Faculty Commitment to the University," *The Annual Forum of the Affociation for institutional Research*.
- Foeman, Sue R. (1988). "Supervisory Performance and the Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control," *Dissertation abstracts International*.
- Fukami, Gynthia V. and Lason, W.E. (1984). "Commitment to Company and Union," *Journal of Applied Psychology*.
- Glisson, Charles and Mark, Durick. (1988). "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," *Administrative Science Quarterly*.
- Hall, O.T. and Schneider, B. (1972). "Correlates of Organization Identification as A Function of Career Pattern and Organizational Type," *Administrative Science Quarterly*.
- Hashimi, Alireza Shapur. (1985). "An Investigation of Job Satisfaction among Faculty Members of a Large multi – Purpose University in Dallas – Fort Worth Metroplen (Tenos)," *Dissertation Abstracts International*.
- Herbert. (1976). Theodore T. *Dimension of Organization Behavior*. New York : Macmillan Publishing.
- Hill, Eral Augusts. (1984). "The Impact of Self – Role Congruence Lenth of Service. Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to live : A Study of Communnitty College Instructors of Developmental / Remedial Courses," *Dissertation Abstracts International*.
- Ideus, Kenneth E. (1992). *A Study of Locus - of - Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables*. Dissertation. Boston University.
- Kanter, Rasabeth M. (1968). "Commitment and Social Organizational : A Study of Commitment Mechanisms in Utopain Communities," *American Sociological Review*.

- Kitchen, Michaelle Lynn. (1990). "The Role of Selected Variables on Organizational Commitment in Selected Organizations in a North Texas Metropolitan Area," *Dissertation Abstracts International*.
- Lam, Peter and others. (1995). "Work life, Career commitment, and Job Satisfaction as Antecedents of Career Withdrawal Among Teacher Interns," *Journal of Research and Development in Education*.
- Malamed, Samuel, et al. (1995). "Objective and Subjective Work Monotony : Effect on Job Satisfaction, Psychological Distress, and Absenteeism in Blue-Collar Worker," *Journal of Applied Psychology*.
- Maslach, Christina Burnout. (1986). *The Cost of Caring*. 2 nd ed : Englewood Cliffs, N. J. : Prentice – Hall Inc.
- Maslow, Abraham H. (1990). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Mathieu, John E. and Sajak. "A Review and Meta-Analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Journal of Applied Psychology*.
- Meyer, John P. and Natalie, Allen J. (1984). "Testing the "Side – Bet" Theory of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations," *Journal of Applied Psychology*.
- Milosheff, E. (1991). "Factors Contributing to Job Satisfaction at the Community College," Eric.
- Moos, R. H. (1974). "Community Oriented Programs Environment Scale Manual," California : Consulting Psychologists Press. Inc.
- Morris, J.H., and Sherman, J.D. (1981). "Generalizability of organizational commitment model," *Academy of Management Journal*.
- Mowday, R. Lyman W. Porter & Steers Richard M. (1982). "Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment," *Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. (1973). "Organizational Work, Personal Factor in employee and absenteeism," *Psychological Bulletin*.
- Robert March and Hiroshi Mannari. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly* 22 (March) :57

- Scheller, Sharon Rose. (1986) "Communication Effectiveness as Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International*.
- Sheldon, Marry E. (1971) "Investments and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the organization," *Administrative Science Quarterly*.
- Steers, Richard M. (1977). "Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*.
- Steers, Richard M. & Porter Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : Mc. Graw – Hill.
- Tannenbaum, Scott L. and John E. Mathieu. (1991). "Meeting Trainees Expectations : The Infuence of Training Fulfillment on the Development of Commitment, Self – Efficacy, and Motivation," *Journal of Applied Psychology*.
- Vroom, Victor H.(1970). *Management and Motivation*. Baltimore : Pengnin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูสายงานการสอน
ในจังหวัดสมุทรปราการ

**แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 8 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บริหาร โรงเรียน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 7 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด คำตอบที่ได้จะไม่กระทบกระเทือนต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน และจะไม่นำไปเปิดเผยเป็น ราชบุคคล แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาให้มากที่สุด

3. โปรดตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ด้วยความขอบคุณ

(นางมณฑนา มานะประสพสุข)

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง
ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ
 () ชาย
 () หญิง
2. อายุ ปี
3. ประสบการณ์ทำงาน ปี
4. สถานภาพการสมรส
 () โสด () คู่ () หม้าย
5. วุฒิการศึกษา
 () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี
6. รายได้.....บาท/เดือน
7. กลุ่มวิชาที่สอน
 () กลุ่มทักษะ , กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาต่างประเทศ)
 () กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต , กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ,
 กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ
 () อื่น ๆ ระบุ.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 – 6 และ ตอนที่ 8

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3	ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ					
4	ท่านปฏิบัติหน้าที่ล่วงเวลาเสมอถ้างาน ไม่เสร็จ					
5	ท่านขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้น					
6	ท่านไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจาก งานในหน้าที่					
7	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ					
8	ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
9	ท่านมีการเตรียมแผนการทำงาน					
10	ท่านคิดว่างานบางอย่างที่ได้รับมอบหมาย ไม่จำเป็นต้องทำ					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
11	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมาย					
12	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่ คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่					
13	เมื่อท่านมีความจำเป็นต้องขาดงาน ท่านจะ ฝากงานให้ผู้ใดผู้หนึ่งในโรงเรียนดูแล					
14	ท่านจะใช้สิทธิ์การลาแต่ละปีของท่านอย่าง เต็มที่ ถึงแม้ว่าจะไม่มีความจำเป็นต้องลา					
15	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน เสมอ					
16	แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องรีบเร่ง ปฏิบัติท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
17	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการ เปลี่ยนแปลง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำเป็นงานจำเจ และน่า เบื่อหน่าย					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือน					
3	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติ ธรรม					
4	ท่านพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานของ ท่านจัดให้					
5	ท่านไม่พอใจกับการประเมินผลงานแต่ละ ครั้ง					
6	ท่านมั่นใจว่า เมื่อท่านมีความพยายามใน					

	การทำงานมากขึ้น ท่านจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ					
7	ท่านไม่ได้รับประโยชน์สิ่งใดที่เหมาะสมกับการที่ท่านอุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับการทำงานเลย					
8	ท่านทำงานอย่างเต็มที่ที่ไม่เพียงเพื่อประโยชน์ของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนท่านด้วย					
9	อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง สามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้					
10	ท่านรู้สึกยินดี เมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
11	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	<u>ก. อาคารสถานที่</u> สถานที่ทำงานของท่านได้รับการตกแต่งปรับปรุงให้น่าอยู่เสมอ					
2	ห้องทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอเหมาะแก่การจัดการเรียนการสอน					
3	อาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยน่าอยู่					
4	โรงเรียนของท่านมีการจัดวางผังอาคารเรียนได้เหมาะสม					
5	การจัดเก็บสิ่งของในที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ					
6	สถานที่ทำงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ได้					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
7	สถานที่ทำงานของท่านมีกลิ่นรบกวน เช่น กลิ่นเหม็นจากห้องน้ำ ขยะ กลิ่นเหม็นจาก โรงงาน ฯลฯ					
8	สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเท สะดวก					
9	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
10	สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศร้อน อบอ้าว					
11	ห้องทำงานของท่านมีหนู ยุง หรือแมลง ต่าง ๆ รบกวน					
12	สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวน					
13	สถานที่ทำงานของท่านมีฝุ่นละอองจำนวน มากเกาะอยู่ตามสิ่งของต่าง ๆ					
14	<u>ข. สื่อ-วัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียน การสอน</u>					
	สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
15	สื่อ-วัสดุอุปกรณ์ มีความทันสมัย					
16	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
17	สื่อ-วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้งานได้ดี					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	<u>ก. พฤติกรรมของข้าราชการครูที่ปฏิบัติ ต่อผู้บริหารโรงเรียน</u> ท่านยินดีปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้ บริหารโรงเรียน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารโรงเรียนของท่าน					
3	ท่านยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเสมอ					
4	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย					
5	ท่านมีความสนิทสนมกับผู้บริหารโรงเรียน					
6	ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นเรื่องน่าเบื่อ					
7	ท่านมักปรึกษาหารือเรื่องงานกับผู้บริหารโรงเรียน					
8	ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบเสมอ					
9	ท่านรู้สึกอดอัดใจที่ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน					
10	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บริหารโรงเรียน					
11	ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย					
12	ท่านมักแสดงอาการไม่พอใจเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ท่าน					
13	<u>ข. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติต่อครู</u> ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่และช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานและมีสัมพันธอันดีต่อท่าน					
16	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินผลงานที่บกพร่องของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
17	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำเมื่อท่านมี ปัญหาส่วนตัว					
18	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารโรงเรียนปรึกษาหารือท่านก่อน มอบหมายงาน					
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน					
21	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยยอมรับฟังความ คิดเห็นของท่าน					
22	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
23	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความเป็นกันเองกับ ท่าน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนปกครงผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม					
25	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของท่าน					
26	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความยกย่องเมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างดี					
27	ผู้บริหารโรงเรียนไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยอารมณ์ แต่ใช้เหตุผลเสมอ					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน เสมอ					
2	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
3	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน					
4	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยว กับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านทำกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานเสมอ					
6	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านสามารถทำกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
8	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีความขัดแย้งกับ เพื่อนร่วมงานบ่อย ๆ					
9	ท่านมักปรึกษาหารือเรื่องงานกับเพื่อน ร่วมงาน					
10	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
11	การปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมเชยจาก เพื่อนร่วมงาน					
12	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน					
13	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของ ท่าน					
14	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติและไม่ ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว					
15	เพื่อนร่วมงานมักขอความช่วยเหลือจาก ท่านเสมอ					

ตอนที่ 7 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

Thai GHQ 60

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมา ท่าน...

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
6. รู้สึกตึงหรือคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
8. รู้สึกกลัวว่าตนเองจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
10. มีเหงื่อออกมาก
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
12. หลังจากตื่นนอนแล้ว รู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
13. รู้สึกเฟื่องฟูมาก และไม่มีแรงแม้แต่จะกินอาหาร
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

15. รู้สึกตื่นตัว และความคิดว่องไว
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
16. รู้สึกมีกำลังวังชา
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
17. เมื่อเข้านอน ใช้เวลานานกว่าจะหลับได้
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
19. ผื่นไม่ดีหรือนากแล้ว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
20. มีอาการกระสับกระส่าย หลับไม่สนิท
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
21. หาอะไรทำ และทำให้ตนเองไม่มีเวลาว่างได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ค่อนข้างน้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ
 () เร็วกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ช้ากว่าปกติ () ช้ากว่าปกติมาก
23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปละละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าตาของตนเอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
25. พึงพิถีพิถันกับการแต่งเนื้อแต่งตัวน้อยลง
 () พึงพิถีพิถันมากกว่าปกติ () เท่า ๆ ปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
26. ออกไปนอกบ้านน้อยเท่าที่เคย
 () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
27. จัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ดีพอ ๆ กับคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
 () ดีกว่ามาก () ดีพอ ๆ กัน () ค่อนข้างน้อยกว่า () น้อยกว่ามาก
28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไร ๆ ได้ดี
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ดีน้อยกว่า () ดีน้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
 () ไม่สายเลย () ไม่สายกว่าปกติ () ค่อนข้างสายกว่าปกติ () สายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการที่ทำงานลุล่วงไป
 () มากกว่าปกติ () พอ ๆ กับตามปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
31. สามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ชิดได้
 () ดีกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
32. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
 () ดีกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่ามาก
33. ใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก
 () ใช้เวลามากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่ามาก

34. รู้สึกกลัวที่จะพูดอะไรออกไปต่อหน้าคนอื่น เพราะเกรงจะทำให้ตนเองดูโง่
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
37. รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรได้เลย
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
38. จะทำอะไรก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
39. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่าง ๆ ได้
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
43. มองอะไรก็เครียดไปหมด
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
44. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
45. รู้สึกกลัว หรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
47. รู้สึกเรื่องต่าง ๆ ทั้บถมจนรับไม่ไหว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
48. มีความรู้สึกว่าคนรอบข้างจับตามองคุณอยู่
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
49. รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
50. รู้สึกเสียความมั่นใจในตนเองไป
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
51. คิดว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
52. รู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตนเอง
() มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดีตามสมควร เมื่อดูโดยรวม ๑
() มากกว่าปกติ () เท่า ๑ ปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกังวลกระวนกระวาย และเครียดอยู่ตลอดเวลา
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
57. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตนเอง
() ไม่อย่างแน่นอน () ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ ๑
58. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียดมาก
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
59. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้น ๑
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
60. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากจะทำลายชีวิตตนเอง เข้ามาอยู่ในความคิดเสมอ ๑
() ไม่อย่างแน่นอน () ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ ๑

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้สถานศึกษาแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ					
2	ท่านมักพูดกับเพื่อนว่าสถานศึกษาแห่งนี้ เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง					
3	ท่านไม่ค่อยรู้สึกจงรักภักดีต่อสถานศึกษาแห่งนี้					
4	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้ทำงานที่สถานศึกษาแห่งนี้					
5	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่า ท่านทำงานที่สถานศึกษาแห่งนี้					
6	ท่านพร้อมที่จะย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น ถ้าได้ตำแหน่งและเงินเดือนใกล้เคียงกัน					
7	สถานศึกษาแห่งนี้ทำให้ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงาน					
8	การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานของท่าน ก็อาจทำให้ท่านลาออกหรือย้ายจากสถานศึกษาแห่งนี้					
9	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือกทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้					
10	การอุทิศเวลาและการทำงานเพื่อสถานศึกษาแห่งนี้ ไม่ได้ให้ประโยชน์อะไรแก่ท่านมากนัก					
11	บ่อยครั้งมากที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคลากร					
12	ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของสถานศึกษานี้เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
13	สถานศึกษาแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่น่า ทำงานด้วย					
14	การตัดสินใจทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เป็นความผิดพลาดของท่าน					

ภาคผนวก ข

คำอ่านาจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.897	10	6.743
2	7.500	11	4.374
3	4.076	12	3.012
4	5.000	13	2.214
5	3.591	14	5.765
6	2.848	15	6.261
7	3.365	16	3.959
8	2.611	17	4.573
9	2.558		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .7223

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	2.942	7	1.972
2	2.335	8	4.622
3	2.646	9	2.905
4	2.460	10	2.646
5	3.016	11	2.216
6	3.450		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .5512

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.098	10	3.389
2	3.456	11	3.852
3	4.164	12	2.248
4	4.977	13	3.413
5	4.128	14	3.512
6	4.021	15	3.127
7	4.148	16	3.928
8	2.739	17	3.207
9	2.500		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8205

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.737	15	4.684
2	6.299	16	6.006
3	6.393	17	6.743
4	5.883	18	5.421
5	2.549	19	4.788
6	4.808	20	3.593
7	1.895	21	3.835
8	2.079	22	4.143
9	2.556	23	6.489
10	3.367	24	3.138
11	2.475	25	4.384
12	3.284	26	3.236
13	4.154	27	3.431
14	4.050		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9317

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	5.003	9	3.216
2	5.154	10	4.914
3	3.897	11	4.465
4	1.986	12	5.058
5	5.600	13	5.295
6	4.583	14	5.669
7	4.707	15	3.939
8	5.491		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8756

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.382	8	6.380
2	5.941	9	7.529
3	6.325	10	7.488
4	5.435	11	5.058
5	6.699	12	8.359
6	4.549	13	5.578
7	6.957	14	4.882

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8512

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือขอใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

หนังสือขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทบ 1012/5๕๗๖

วันที่ / กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางมณฑนา มานะประสพสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการชำระของข้าราชการครูสายงานการสอน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการชำระของข้าราชการครูสายงานการสอน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแบบสอบถามให้ นางมณฑนา มานะประสพสุข และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 5940



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอให้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ประทุม ฤกษ์กลาง

เนื่องด้วย นางมณฑนา มานะประสพสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางมณฑนา มานะประสพสุข ได้ใช้แบบสอบถามดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3848089 ต่อ 23

มือถือ 01-7713543

ที่ ศธ 0519.12/5540



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์

เนื่องด้วย นางมณฑนา มานะประสพสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้ Thai GHQ 60 แบบคัดกรองสุขภาพจิต เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางมณฑนา มานะประสพสุข ได้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3848089 ต่อ 23

มือถือ 01-7713543

ที่ ศธ 0519.12/ 5940



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นางมณฑนา มานะประสพสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวย์นี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังเอกสารที่แนบ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางมณฑนา มานะประสพสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3848089 ต่อ 23

มือถือ 01-7713543

ที่ ศธ 0519.12/5940



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นางมณฑนา มานะประสพสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังเอกสารที่แนบ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางมณฑนา มานะประสพสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3848089 ต่อ 23

มือถือ 01-7713543

ที่ ศธ 0519.12/ 5๙62



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นางมณฑนา มานะประสพสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางมณฑนา มานะประสพสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3848089 ต่อ 23

มือถือ 01-7713543

ที่ ศธ 0519.12/ 5963



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นางมณฑนา มานะประสพสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ . ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางมณฑนา มานะประสพสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ณภัทรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3848089 ต่อ 23

มือถือ 01-7713543

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง	อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและ จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ	อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและ จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์	อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและ จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางมณฑนา มานะประสพสุข
วันเดือนปีเกิด	4 สิงหาคม 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/219 หมู่ 3 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางเมือง อำเภอเมืองฯ จังหวัดสมุทรปราการ 10270
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	บุคลากร 6 ว.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดทองนพคุณ
พ.ศ. 2521	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดอินทาราม
พ.ศ. 2523	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี
พ.ศ. 2524	ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม
พ.ศ. 2527	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2546	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ