



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น
รหัสนักศึกษา 6517510001

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม




Factors Affecting Teachers' Organizational Commitment
in the Sisters of Saint Paul de Chartres in Thailand

Acting Sub Lt. Benyapa Pinyen
Student ID: 6517510001

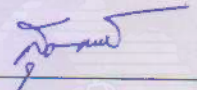
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Leadership and
Innovation in Educational Administration
Graduate School Siam University
Academic Year 2024
Copyright by Siam University

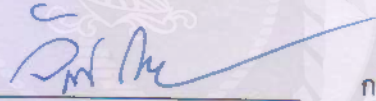
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือ
 คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย
นามผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์


บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรม
การบริหารการศึกษา

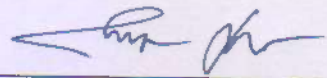

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์)


กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง)


กรรมการ
(ดร.นลินี สุตเสวต)


กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์)

วันที่ 4 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือ
คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย
โดย : ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น
ชื่อปริญญาบัตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(.....)

ดร.ลิขิตกุล กุลรัตนรักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเทียบสัดส่วนกับตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 21 โรงเรียน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .976 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent-Samples t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Sheffe' method) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

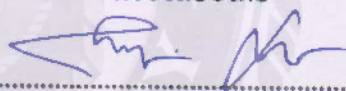
- 1) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
- 2) ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กันกับความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

และ ด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X_1) ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_2) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) และปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9) มีความสามารถในการพยากรณ์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .801 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 64.1 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์รูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = .269 (X_1) + .136 (X_2) + .247 (X_7) + .320 (X_9)$$

คำสำคัญ: ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร, โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ตรวจสอบโดย



.....
 ดร.ลิจิตกุล กุลรัตนรักษ์
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

Title : Factors Affecting Teachers' Organizational Commitment
in the Sisters of Saint Paul de Chartres in Thailand

Researcher : Acting Sub Lt. Benyapa Pinyen

Degree : Master of Education

Major : Leadership and Innovation in Educational Administration

Advisor



(Likitkul Kulrattanak, Ph.D)

This study examines the factors affecting teachers' organizational commitment in the Sisters of Saint Paul de Chartres in Thailand. The research addressed three primary objectives: 1) To evaluate the level of organizational commitment among teachers in schools affiliated with the Sisters of Saint Paul de Chartres in Thailand. 2) Compare factors affecting teachers' organizational commitment in schools affiliated with the Sisters of Saint Paul de Chartres in Thailand. 3) Identify factors affecting the organizational commitment of teachers in schools affiliated with the Sisters of Saint Paul de Chartres in Thailand.

The study employed a quantitative approach, with a sample group comprising school administrators and teachers. Using the Krejcie and Morgan table, a sample size of 327 was determined at a 95% confidence level. Data were collected from 21 schools, with 302 respondents participating in the survey. The questionnaire was used as an instrument for data collection. The reliability value of the entire questionnaire was .976. Descriptive statistics were used for data analysis, including percentage, mean, and standard deviation; one-way ANOVA; independent sample t-test; and comparing mean differences between more than two groups in pairs. The study employed Scheffé's method and multiple regression analysis.

The results of the study were as follows

1) Findings revealed that the level of organizational commitment among teachers was exceptionally high. Among the factors studied, the nature of work and organizational

characteristics exhibited the strongest positive correlations with organizational commitment, with statistical significance at the 0.01 level.

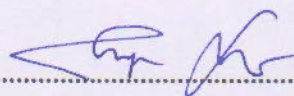
2) The results of comparing the sample groups found that gender and educational level show no difference in commitment to the organization. As for age and length of work, commitment to the organization is different.

3) Factors influencing teachers' organizational commitment exhibited the strongest. The factors related to job characteristics and organizational characteristics have the highest average. A statistically significant positive relationship between normative commitment and persistence was found at the .01 level. The factor of job diversity (X₁), the factor of freedom in performing work (X₂), the factor of governance (X₇), and the factor of feeling that one is important to the organization (X₉) have an ability to forecast together with a multiple coefficient of .801 and a prediction coefficient of 64.1 percent. The following is a prediction equation for standard scores.

$$\hat{Z} = .269 (X_1) + .136 (X_2) + .247 (X_7) + .320 (X_9)$$

Keywords: Organizational Commitment, Schools in the Sisters of Saint Paul de Chartres in Thailand.

ตรวจสอบโดย



ดร.ลิชิตกุล กุลรัตนรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ การสนับสนุนและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการจัดทำ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต และประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนมอบความรู้ประสิทธิภาพปรึกษาให้แก่ผู้วิจัย ทำให้งานวิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.ลิขิตกุล กุศลรัตนรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ชี้แนะแนวทาง และ ดร.นลินี สดเสวต อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ที่กรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อคิดที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบ แก้ไขให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ต่อการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา คุณครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ตลอดจนบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือประสานงานให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี และขอบคุณไปยังเพื่อนนักศึกษาทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์

คุณงามความดีและคุณประโยชน์ใด อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแต่บิดา - มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนสถานบันการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา สร้างองค์ความรู้ที่มีส่วนในการศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสประสบผลสำเร็จในการศึกษา และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมาจนถึงปัจจุบัน

เบญญาภา ปิ่นเย็น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
Abstract.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แรงจูงใจ.....	10
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	18
ข้อมูลโรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย.....	54
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย.....	56
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย.....	64
ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย.....	71
ตอนที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อ ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย.....	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	97
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ.....	111
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	117
ประวัติย่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงรายชื่อโรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย.....	38
3.1	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	46
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา.....	52
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย โดยภาพรวมและรายข้อ.....	54
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย ด้านจิตใจ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	54
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย ด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	55
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม และรายด้าน.....	56
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย โดยภาพรวมและรายด้าน.....	57
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย ด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	58
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	58
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณิศรวิทย์ศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมและรายข้อ.....	60
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	61
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	61
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	62
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	63
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	64
4.16	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent-Samples t-test).....	65
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA).....	66
4.19	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศ ไทย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ของเซฟเฟ (Scheffe).....	67
4.20	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA).....	68
4.21	เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดย เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe).....	69
4.22	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent-Samples t-test).....	70
4.23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยภาพรวมและรายด้าน.....	71
4.24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือ ภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย.....	74

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2.1	ความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจ.....	13
2.2	โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร...	33



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมีองค์ประกอบที่สำคัญด้านหนึ่ง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ซึ่งจะเอื้อต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีความสามารถสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย จากกระแสโลก ดังนั้นปัจจัยสำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาศักยภาพ ของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2563)

โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่คนไทย เคียงคู่มากับการจัดการศึกษาของภาครัฐมาเป็นระยะเวลายาวนาน โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติ อีกทั้งยังเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อระบบการศึกษาของชาติ ที่จะสร้างสรรค์และ ส่งเสริมการศึกษา อบรม กล่อมเกลา พฤติกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ แก่เยาวชนของชาติให้ได้รับความรู้ มีความสามารถเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากการจัดการศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากกว่า การจัดการศึกษาของภาครัฐ ในการที่จะปรับให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนต้องจัดบริการการศึกษาให้สนองตอบต่อ ความต้องการของผู้ปกครอง รวมทั้งต้องเน้นบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการทาง ด้านวิชาการ และในด้านต่าง ๆ จึงจะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (จุมพล แก้วกล้า, 2562) การจัดการศึกษาเอกชนบางแห่งยังได้ถือกำเนิดมาจากคณะนักบวช คาทอลิกต่าง ๆ ที่อุทิศตนในการให้การศึกษาเข้ามาเปิดโรงเรียนในประเทศไทย เพิ่มขึ้น โดยมีโรงเรียน คาทอลิกประเภทหนึ่ง คือ โรงเรียนของคณะนักบวชหญิง (อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ) ปัจจุบันบริหาร โดยคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ได้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งแรกในประเทศไทย เมื่อ พ.ศ. 2447 คือ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ซึ่งเป็นโรงเรียนคาทอลิกหญิงแห่งแรก เปิดสอนทั้งในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา โดยมีจำนวนโรงเรียนในส่วนที่คณะจัดตั้ง ขึ้นเองในประเทศไทย จำนวน 22 แห่ง คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร จึงให้ความสำคัญกับพันธกิจ ด้านการศึกษา ด้วยความสำนึกถึงงานอบรมสั่งสอน เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าถึงสัจธรรมอันสูงส่ง

แห่งความเป็นมนุษย์ด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบวินัย ประกอบหน้าที่การงานซึ่งตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร, 2566)

การดำเนินการจัดการศึกษาของเอกชน นับว่าได้ผลสำเร็จในระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากมีโรงเรียนเอกชนจำนวนไม่น้อยที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงและมีคุณภาพสูง รวมถึงนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนมุ่งพัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีการแข่งขันทางธุรกิจรวมอยู่ด้วย ทำให้โรงเรียนเอกชนแต่ละแห่งต้องสร้างคุณภาพการศึกษาด้วยการลงทุนทางการศึกษาที่สูง และต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสามารถตอบโจทย์ด้านความต้องการของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานมาเรียนได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความต้องการครูโรงเรียนเอกชนมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น แต่ข้อมูลในปี 2566 พบว่า การคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนมีระยะเวลาสั้นกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล และเป็นภาวะวิกฤตมาโดยตลอด เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนที่ทำงานมาระยะเวลาหนึ่งต้องการออกจากโรงเรียนเอกชนไปสู่โรงเรียนรัฐบาลที่มีความมั่นคงมากกว่า มีสวัสดิการและมีความก้าวหน้าชัดเจน โรงเรียนเอกชนหลายแห่งจึงมีครูสอบครูผู้ช่วยได้เป็นจำนวนมาก (พรวิไล สุขมาก, 2556) ปัญหาของครูโรงเรียนเอกชนค่อนข้างน่าสนใจและจัดได้ว่าเป็นปัญหาเรื้อรังนั่นคือ การขาดแคลนอัตรากำลังครู สถานภาพของครูบางส่วนมีสถานภาพเป็นครูอัตราจ้างซึ่งได้รับผลตอบแทนที่ไม่สูง และไม่มีความแน่นอนในการประกอบวิชาชีพ ทำให้มีการเคลื่อนย้ายจากโรงเรียนเอกชนไปสู่โรงเรียนรัฐบาลได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น ขาดแรงผลักดันในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของครูในองค์กร

ปัญหาการย้ายออกของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร พบอัตราการลาออกที่อยู่ในระดับสูงมาโดยตลอด รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู (เซอร์มารี หลุยส์ พรฤกษ์งามและศรีสุดา พิมสาร, ปัญหาการคงอยู่ของครู, 5 สิงหาคม 2567) พบว่า ครูส่วนใหญ่ที่ย้ายออกจากโรงเรียน ปัจจัยหลักมาจากสวัสดิการของรัฐบาลที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่าครูที่จบใหม่จะมองอนาคตในระยะไกล เมื่อเกษียณแล้วได้เงินบำนาญ และการลาออกของครูเป็นปัญหามาอย่างต่อเนื่องในทุกภาคเรียนการศึกษา เห็นควรที่จะแก้ไขปัญหานี้

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีผลกระทบและมีความสำคัญสำหรับประสิทธิภาพขององค์กรและผลกระทบต่อบุคคล เช่น แรงผลักดันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีความยึดมั่นผูกพันส่งผลเชิงบวกต่อความรู้สึก ความพึงพอใจในงาน สุขภาพกาย และจิตใจ ตลอดจนระดับความมุ่งมั่นขององค์กร และก่อให้เกิดผลในการทำงานที่มีระดับสูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความพยายามในการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมใหม่ ๆ และเพื่อลดความตั้งใจในการออกจากงาน นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันยังสามารถเพิ่มขึ้นได้โดยบางสิ่งบางอย่างในองค์กร เช่น ภาระงาน ผู้นำองค์กร รูปแบบในการสนับสนุนขององค์กร รวมไปถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในชีวิตตนเอง (Adrian & Catherine, 2017)

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) เป็นอีกแนวคิดที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) โดยมีผลการวิจัยพบว่า ระดับของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในงานเพิ่มขึ้น ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

อาจมีความสำคัญในการพัฒนาตนเองในฐานะมืออาชีพ และอาจเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วม และการอุทิศตนให้กับการทำงานตลอดระยะเวลาที่เขาสามารถประกอบอาชีพได้ (ชิตพล มังคลากุล, 2564) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จไม่เพียงแต่จะต้องอาศัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือผู้บริหารที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ทุกคนในองค์กรยังจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดี มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเต็มใจที่จะทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือรางวัล และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นหนทางหนึ่งในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ความผูกพันต่อองค์กรยังทำให้บุคลากร มีความรู้สึกที่ดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร จากการรวบรวม แนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) พบว่า มีองค์ประกอบ ที่หลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของ Mowday, Steers and Porter (1982) และ Herzberg (1959) ในการศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งถือได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน กับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่า ความพึงพอใจในงาน โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง จะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว และไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน และภาระงานครูเพิ่มมากขึ้น

จากความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียน ในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย เพื่อจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและ ผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานอันจะนำไปสู่การส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและยังรักษาครูที่มีใจรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจาก ครูเป็นกุญแจสำคัญในการออกแบบและจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้ อย่างมีความสุข เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

คำถามของการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อยู่ในระดับใด
2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยใดส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน
3. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 21 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,227 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2567)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา คือ ตัวแปรต้น ใช้แนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) และ Herzberg et al. (1959) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยลักษณะขององค์กร และตัวแปรตาม ใช้แนวคิดของ Meyer & Allen (1990) คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ปีการศึกษา 2567 (สิงหาคม - กันยายน 2567)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะขององค์กร
2. ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลจากการวิจัยจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เพื่อจะได้นำข้อมูลการวิจัย ไปปรับใช้เพื่อการรักษาครูที่มีคุณค่าต่อสถานศึกษา และเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกยึดถือ อย่างมั่นคงต่อองค์กร โดยยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกายและใจ มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ต่อไป พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึก ความสุขในการทำงาน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ภาคภูมิใจต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร

- ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพัน ที่จะอยู่เพื่อร่วมมือกับองค์กรต่อไป เพราะความปลอดภัย ทুমเทให้กับงานขององค์กร และยื่นหยัด ที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

- ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร การได้รับรางวัล ทำให้บุคคลรู้สึกต้องตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึก ว่าควรจะอยู่ การตอบแทนที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ความจงรักภักดี บุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้ จะแสดงถึงความคิดที่ว่าควรจะทำงานเพื่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

- ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งจูงใจที่ดี มีความท้าทาย และได้แสดงความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

- ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพสามารถกำหนดวิธีการทำงาน สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ ที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และปรับเปลี่ยนการทำงานได้

- ความสำเร็จ หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ มีการวางแผน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จนั้น ๆ และผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ

- โอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกัน เกิดการช่วยเหลือและการเข้าใจ เกิดความสามัคคีในองค์กร การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดหลากหลาย ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน

ปัจจัยลักษณะขององค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

- ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าคุณจะไม่ทอดทิ้ง เป็นที่พึ่งพา ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหา ผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่า และสวัสดิการเพียงพอ

- ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร สำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

- การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้า ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การสอนงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

- โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การศึกษาหรือการฝึกอบรม

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าคุณมีคุณค่าและมีความสำคัญ

โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย หมายถึง โรงเรียนที่คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตรเป็นเจ้าของ บริหารงานภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายการศึกษาของคณะ และมีภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตรเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาในประเทศไทย จำนวน 21 โรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

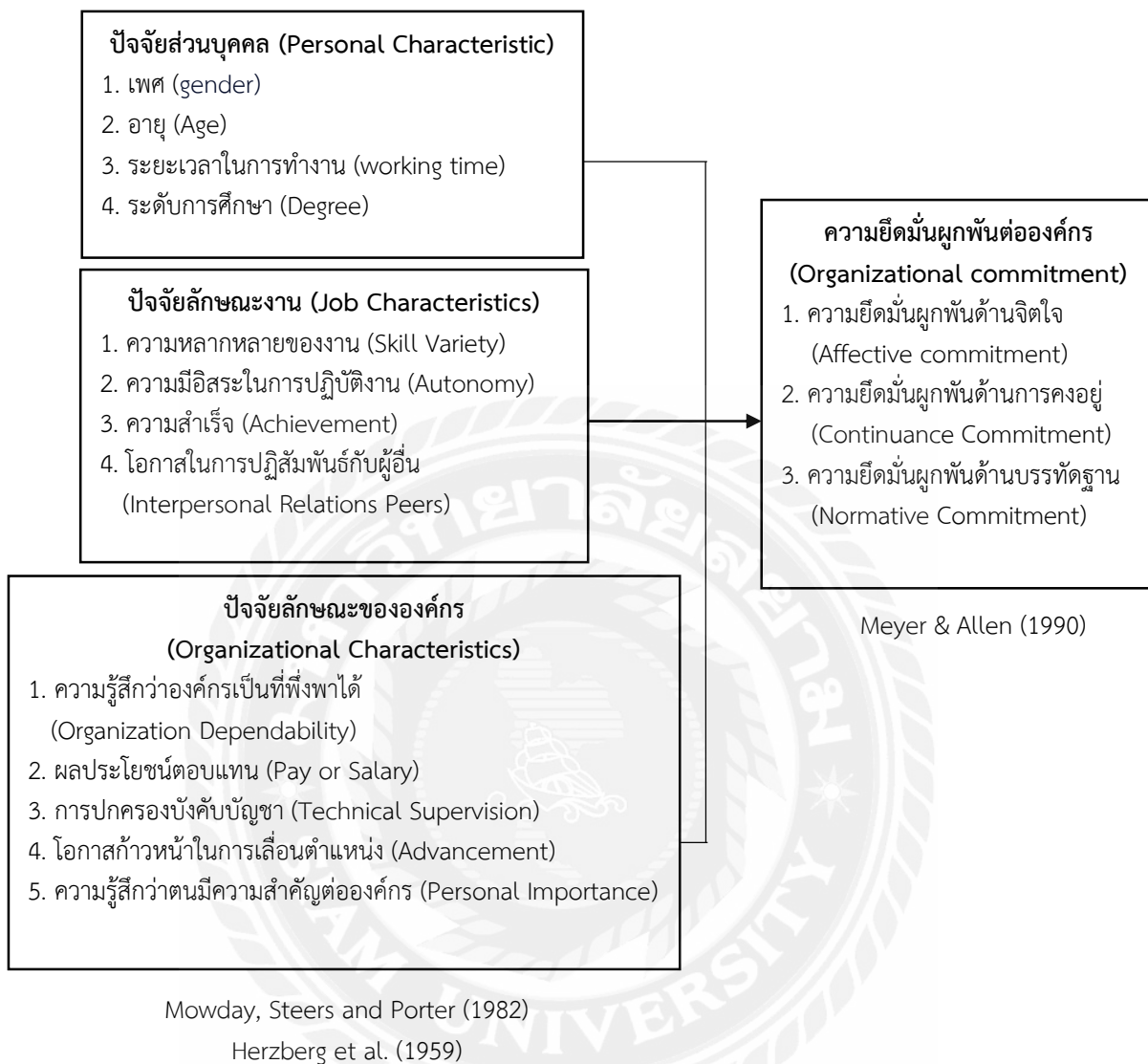
จากการศึกษางานวิจัย บทความ และหนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้วิจัยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) และ Herzberg (1959) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทั้งสองแล้วมีความครอบคลุมในการศึกษาจึงนำมาใช้ทั้งหมด 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยที่หนึ่ง คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา

ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปัจจัยที่สาม คือ ปัจจัยลักษณะขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

สำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1990) ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ

- 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 1.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

- 2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อมูลโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

สัμμα ธรณิธย์ (2560) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชยให้เกิดแรงขับ คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

ประเสริฐ อูไร (2559) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือ แสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ

จรี วรรณาเจริญกุล (2558) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำการกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าหรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับ นับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้เข้าไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของแต่ละตัวบุคคลที่ทำให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ดีมากนักเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารนั้นจะมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดียิ่งหรือมากน้อยเพียงใด

Maslow (1970) (อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์, 2562) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการของบุคคล ซึ่งสร้างความกดดันและแรงขับในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดย Maslow ได้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ ได้แก่

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือเรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง
3. ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการระดับต่ำไปสู่ความต้องการระดับสูง โดยสามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาแต่เกิด เช่น น้ำ อาหาร ความหิว อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางกายแล้ว ขั้นต่อไปคือ ความต้องการที่จะเป็นอิสระจากความกลัว จากการบังคับ

บัญชา จากผู้อื่น ต่อการสูญเสียในเรื่องของงาน ทรัพย์สิน อาหาร เป็นความต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการทางสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น อยากเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการได้รับคำชมเชย ยกย่อง มีเกียรติ มีคุณค่า มีชื่อเสียงในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ ซึ่งนำไปสู่การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Needs for self-actualization) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นความต้องการทางความสำเร็จสมหวังในชีวิต กล้าคิด กล้าตัดสินใจที่จะเลือกทางเดินของชีวิต มีความพร้อมทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และการรับรู้ทางอารมณ์ ยอมรับในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีของตน เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ตามที่บุคคลนั้นปรารถนา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

1.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

Maslow (1943) (อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์, 2562) ได้ให้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความแรงจูงใจไว้ดังนี้ มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกคนต่างดิ้นรนเพื่อต่อสู้สุดมุมงหมายของตนเอง สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังคงมีความต้องการนั้นต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับขั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับ ขอบข่ายทฤษฎีของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นความต้องการ
- 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ ต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับขั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับขั้นจากข้างล่างไปสู่บนยอด

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ (Basic Needs ได้แก่ ปัจจัย 4 น้ำ อากาศ

เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยารักษาโรค หากความต้องการขั้นแรก ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่น ๆ ได้ โดยอาจจะตอบสนองด้วยค่าจ้างแรงงาน ที่เพียงพอกับพนักงาน รวมถึงบริการที่จำเป็น เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล บริการรถรับ - ส่ง ให้แก่พนักงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อขั้นที่แรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยหรือรู้สึกมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว รู้สึกไม่มั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตราย ต่าง ๆ ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการใช้สัญญาจ้าง ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพแรงงาน หรือประกันการว่างงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยได้รับการสนองความต้องการแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปมนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม การให้ความรัก การให้อภัย และความ เป็นมิตร ความใส่ใจต่อสังคม ที่อาจตอบสนองได้ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีโอกาสได้มีส่วนร่วมกันเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถและความสำเร็จ มีความเคารพนับถือตนเอง ประการที่ 2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem from others) คือ ความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ มีชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่นได้รับคำสรรเสริญ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประเพณีปฏิบัติตนสุดความสามารถ โดยเพ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีของ Maslow (1943) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมีผลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กร กำหนดไว้สามารถนำทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการจูงใจได้ หลักการของการสร้างแรงจูงใจ สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ผู้บริการจำเป็นต้องทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจึงจะสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพได้

Herzberg (1959) ได้ให้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความแรงจูงใจไว้ดังนี้ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค่าจูง (Motivator factor) ที่สร้างความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfiers) ส่วนมากเป็นประเด็นเกี่ยวกับเนื้องานที่ทำ Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน (Job Dissatisfiers) เรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene

factors) ที่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจ แต่อาจเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจหากปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐานปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายใน ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่จูงใจคนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจตามองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ตามรายละเอียดภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจ

Mowday, Steers and Porter (1982) ได้ให้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความแรงจูงใจไว้ดังนี้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจด้านจิตใจประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 การศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความดึงดูดการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้น

1.5 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งจูงใจที่ดี มีความท้าทาย และได้แสดงความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพสามารถกำหนดวิธีการทำงาน สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และปรับเปลี่ยนการทำงานได้

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกัน เกิดการช่วยเหลือและการเข้าใจ เกิดความสามัคคีในองค์กร การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ ได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสดำเนินงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง สิ่งที่จะควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง เป็นที่พึ่งพาให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหา ผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่าและสวัสดิการเพียงพอ

4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความสำคัญ

โดยสรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ โดยใช้ปัจจัยเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และมองว่าความต้องการพื้นฐานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลสูงสุด และในการสร้างแรงจูงใจนี้เอง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องศึกษาถึงความต้องการพื้นฐานและความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของพนักงานอันนำมาซึ่งประสิทธิผลในการทำงานตามที่องค์กรต้องการต่อไป

1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

กิจจา บานชื่น (2560) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำของบุคคล ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันและงานสำเร็จได้ด้วยดี

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานมากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายาม แม้งานจะมีอุปสรรค และเมื่องานได้รับความสำเร็จมักจะคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดประสพผลสำเร็จมากกว่า อาจเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปหรืออย่างฉับพลัน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายมิติ

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

นารีรัตน์ ฝ่ายคำมี (2557) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้ ความสำคัญของแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มนุษย์พึงปรารถนาและมีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กรบุคคลจะมีความคาดหวังในการทำงานเพื่อให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จ

หทัยรัตน์ แผลงจิตร (2556) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้ ปัจจัยภายใน และภายนอกของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลังอิทธิพล และเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุนหรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่ม มีความมานะแสดงพฤติกรรมและรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เพิ่มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

Angelo Kinicki & Brian Williams (2009) (อ้างถึงในพิชญา ศรีจันทร์หา, 2563) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้ การจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องการทำงานในองค์กรเป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารต้องการ พนักงานที่มีความสามารถเข้ามาร่วมทำงานร่วมกันในองค์กร

2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี ไม่ว่าจะเป็นเวลาหรือสภาพเศรษฐกิจขององค์กรจะดีหรือไม่ก็ตาม องค์กรก็ยังต้องการให้พนักงานที่ดีและมีความสามารถอยู่กับองค์กรตลอดไป

3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย ในองค์กรหลายแห่งนั้น การขาดงานหรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงานคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นพนักงานบางคนทำงานเพียงเพื่อไม่ให้ถูกไล่ออก แต่ในทางกลับกันองค์กรต้องการพนักงานที่มีความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น โดยส่วนใหญ่องค์กรมักมีความคาดหวังให้พนักงานในองค์กรทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ทำงานด้วยความรู้สึกพอใจซึ่งจะทำให้เขามีความทุ่มเทและความเอาใจใส่ต่องานที่ทำ และนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างสูงสุด

1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2557) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำให้บางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดขึ้นก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับน้อยกว่าความต้องการ (Need) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานและใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี ความต้องการและอยากได้ ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาวิธีทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าบุคคลสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

1.5 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่รู้สึก เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม ได้แก่ ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

Morgan and King (1966) (อ้างถึงใน ฟาริดา สุริยะพงศ์ไชย, 2564) ได้แบ่งประเภทของ แรงจูงใจไว้ดังนี้ แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้น ทำให้เกิด ความพึงพอใจและความสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกับเพื่อตอบสนอง ความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก จะพยายามสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากรู้ตำแหน่ง อยากรู้เกียรติยศ และอำนาจ

Beach (1965) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจ ในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ ได้แก่

1. การจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่าแรงจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ (Anxiety reduction motivation) การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มี คุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือ พฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หรือบางครั้งเรียกว่าการจูงใจแบบใช้ ไม้แข็ง (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจ ทางด้านร่างกาย ได้แก่ความต้องการทางด้านปัจจัยพื้นฐานของร่างกาย เช่นความต้องการอาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอา ใจใส่ การยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นต้น

แรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูในระยะยาว แรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักตามทฤษฎีของ Herzberg ได้แก่

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความรักในอาชีพ ความภาคภูมิใจใน บทบาทครู ความสุขจากการได้ช่วยเหลือนักเรียน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การยอมรับจาก สังคมและเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อครูได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรผ่านมิติต่าง ๆ ได้แก่

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) ครูที่มีแรงจูงใจภายในสูงจะรู้สึก ผูกพันกับโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน และต้องการอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันตามหน้าที่ (Normative Commitment) แรงจูงใจจากค่านิยมทางสังคม และวัฒนธรรมอาจทำให้ครูรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่อโรงเรียนและนักเรียน

3. ความผูกพันจากความจำเป็น (Continuance Commitment) ปักจ้ายทางเศรษฐกิจ และสวัสดิการส่งผลให้ครูต้องทำงานต่อไปเพราะไม่มีทางเลือกอื่น

ปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่า สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมที่ดี ทำให้ครูอยากอยู่กับองค์กร และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ คือ การอบรมและเลื่อนขั้น ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาและอยู่กับองค์กรระยะยาว

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือทำให้บุคลากรตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงาน ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร จึงเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี คงอยู่กับองค์กรได้นาน เพราะความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันและความรักที่แสดงออกผ่านความรู้สึกเป็นความผูกพันทางอารมณ์ความคิดและการกระทำ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

โสมย์ลรี มุลทองทิพย์ (2556) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น และยังเป็นตัวบอกถึงประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเทหรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดี และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร และนำข้อมูลมาบริหารจัดการการสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

จารุพันธ์ อธิธาว์ชกุล (2553) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจ ของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติ

ที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กรโดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

วีรัช สงวนวงศ์วาน (2553) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งที่มีต่อองค์กร เน้นความผูกพันที่แท้จริง เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการหากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอัธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำงานลำบากยากเข็ญเขาก็จะพยายามทำงานสำเร็จ

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรับรู้ว่าการได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนทำงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกของพนักงานที่จะใช้กำลังทำงานอย่างเต็มที่ มีความภักดีและรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะไม่ลาออกจากหน่วยงานเพื่อให้มีผลตอบแทนที่สูงขึ้น หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

Mowday, Steers and Porter (1982) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อหน่วยงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและ ผูกพันกับหน่วยงาน มีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับหน่วยงาน และสำนึกในบุญคุณของหน่วยงานเพราะเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากร ในองค์กรเกิดความรู้สึกยึดถืออย่างมั่นคงต่อองค์กร โดยยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกาย และใจ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

จากการให้ความหมายข้างต้น แสดงให้เห็นว่านักวิจัยในแต่ละท่านมีมุมมองด้านสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ผลลัพธ์ที่เกิดกับหน่วยงานนั้นคล้ายคลึงกัน คือ เกิดความรัก ความผูกพัน ภักดี และจะคงอยู่เป็นสมาชิกของหน่วยงานต่อไป จากมุมมองด้านสาเหตุนี้เองที่ทำให้สามารถแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ๆ ดังนี้

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่เน้นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนของพนักงาน โดยนักวิจัยที่สำคัญ คือ Becker (1960) ที่เสนอแนวคิดการเปรียบเทียบผลได้ - ผลเสีย (Side-bet theory) ที่อธิบายว่ากระบวนการที่พนักงานยังคงอยู่กับหน่วยงานเพราะสิ่งที่พนักงานลงทุนไป เช่น เวลา พลังกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนและรางวัล เป็นต้น ซึ่งเป็นการลงทุนในลักษณะการลงทุนสะสมที่มีคุณค่า และจะสูญเสียไปเมื่อพนักงานออกจาก

หน่วยงานไป อาทิเช่น การสูญเสียบำเหน็จบำนาญ ความเป็นอาวุโส ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ แนวคิดด้านพฤติกรรมจะวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่คงอยู่กับหน่วยงานเป็นเวลานาน ได้แก่ อายุงาน ผลการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดด้านเจตคติหรือทัศนคติ เป็นแนวคิดที่เน้นถึงการที่บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นระดับความภักดีของพนักงานที่มีต่อหน่วยงาน โดยนักวิจัยที่สำคัญ คือ Porter et al. (1974) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน แนวคิดนี้ได้แบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงานตลอดไป

3. แนวคิดที่รวมแนวคิดด้านพฤติกรรมและเจตคติเข้าด้วยกัน โดยมีนักวิจัยที่สำคัญ คือ Meyer & Allen (1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับหน่วยงานจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกของหน่วยงานต่อไปหรือไม่ตามแนวคิดนี้ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective) ที่สะท้อนความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายของหน่วยงาน การมีส่วนร่วม และด้านการคงอยู่กับหน่วยงาน (Continuance) ที่เป็นการพิจารณาความคุ้มค่า ในระยะต่อมาก็ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบด้านบรรทัดฐาน (Normative) เป็นด้านที่ 3 โดยมีแนวคิดว่าคุณคนมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากความรู้สึกด้านจริยธรรมและหน้าที่ศีลธรรม

Mowday, Steers and Porter (1982) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย โดยจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติความเชื่อในทางบวกต่อองค์กร มีความยึดมั่นซึ่มซบในค่านิยม และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรมีค่านิยมคล้ายคลึงกับองค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและพร้อมที่จะปฏิบัติตามการมอบหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดีเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนทุ่มเทพลังกาย พลังความสามารถ สติปัญญาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแม้จะไม่มีผลตอบแทนก็ตาม และมีการต่อสู้หรือปกป้ององค์กรจากการถูกคุกคามจากแหล่งอื่น รวมทั้งมีการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และให้การสนับสนุนองค์กรในทุกด้าน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร คงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะ ไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนสูงกว่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมที่จะบอกว่าเป็นตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Steers (อ้างถึงในอำภา สมันพีช, 2556, น.42-43) ได้ให้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้นายอัตรการเข้าออกจากงานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย และได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับ ประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกที่ทัศนคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Meyer & Allen (1990) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับ ความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ในหน่วยงานนั้นเพราะว่าเขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์กร ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนอง การคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะนำไปพัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานด้วย คือ เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย

เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการ ได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

การวัดความผูกพันด้านจิตใจของ Meyer & Allen (1990)

1. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ใช้เวลาที่เหลือในการทำงานกับองค์กรนี้
2. ข้าพเจ้ารู้สึกราวกับว่าปัญหาขององค์กรนี้เป็นของตัวเอง
3. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกถึง "ความเป็นส่วนหนึ่ง" ขององค์กรของข้าพเจ้า
4. ข้าพเจ้าไม่รู้สึก "ผูกพันทางใจ" กับองค์กรนี้
5. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหมือนเป็น "ส่วนหนึ่งของครอบครัว" ที่องค์กรของข้าพเจ้า
6. องค์กรนี้มีความหมายส่วนตัวสำหรับข้าพเจ้า

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) แสดงถึง การที่บุคคลผูกพันกับหน่วยงานของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าจะออกจากหน่วยงานไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กรขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับหน่วยงานเพราะจำเป็นต้องอยู่ จะพัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้ โดยให้พนักงานได้ลงทุน

การวัดความผูกพันด้านการคงอยู่ของ Meyer & Allen (1990)

1. ในเวลานี้นั้นยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น
2. หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบมากเกินไป
3. เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้า เป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเรื่อง ของความสมัครใจ
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่น้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้
5. ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย
6. เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) แสดงถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัว และการหล่อหลอมในองค์กรเช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคม และรางวัลจากองค์กรหรือการลงทุนของหน่วยงาน ในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กรเป็นความรู้สึกว่าควรจะต้อง

การวัดความผูกพันด้านบรรทัดฐานของ Meyer & Allen (1990)

1. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกผูกพันที่จะต้องอยู่กับนายจ้างคนปัจจุบันของข้าพเจ้า
2. ข้าพเจ้าคิดว่า การออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไป เพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง
3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรของข้าพเจ้าตอนนี้
4. องค์กรนี้สมควรได้รับความภักดีจากข้าพเจ้า

5. ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรของข้าพเจ้าตอนนี้เพราะข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันต่อบุคคลในองค์กรนี้

6. องค์กรนี้ได้ให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพบุคลากรกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สูงมากขึ้นแนวโน้มของการออกจากหน่วยงานก็จะลดน้อยลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1990) สามารถวัดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานได้ดี เนื่องจากเป็นแนวคิดที่รวมแนวคิดด้านพฤติกรรมและเจตคติไว้ในแนวคิดเดียว มีการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ครอบคลุม 3 ด้าน อย่างชัดเจน ทำให้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้หลายมิติมากกว่าแนวคิดอื่น ๆ

สรุป ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก ความสุขในการทำงาน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภาคภูมิใจต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่จะอยู่เพื่อร่วมมือกับองค์กรต่อไป เพราะความปลอดภัย ทูมเทให้กับงานขององค์กร และยื่นหยัดที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ทศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร การได้รับรางวัล ทำให้บุคคลรู้สึกต้องตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่ การตอบแทนที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร หรือความเป็นหนี้บุญคุณ ความจงรักภักดี บุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้ จะแสดงถึงความคิดที่ว่าควรจะทำงานเพื่อองค์กร

2.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น.10) ได้ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะมีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย บุคลากรจึงเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร

2. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรเพราะไม่สูญเสียบุคลากรบ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรได้มีการเอาใจใส่ดูแลพนักงานอย่างดีไม่เข้มงวดแต่ใช้งานอย่างเดียว

3. ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่ต้องใช้จ่าย และเสียเวลาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ การที่ตำแหน่งว่างทำให้ผลผลิตลดลง บุคลากรใหม่กว่าจะเข้ามาฝึกงานและสร้างความคุ้นเคยกับงานก็ต้องใช้เวลาบาน

4. องค์กรมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคง เนื่องจากสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ บุคลากรมีกำลังใจทำงานจึงทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายองค์กร

มาลา ไงวอมราภรณ์ (2551, น.17) ได้ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กร ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีผลต่อทัศนคติและอารมณ์ จิตใจมีแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กร เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ ที่ปฏิบัติ ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552, น.43) ได้ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กร ดังนี้ ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้ที่มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคม ที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กร ให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิภาพถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552, น.158) ได้ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงาน (Turnover rate) ของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน งานวิจัย Mowday และคณะ ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม นโยบายขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานกับองค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) คาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จากความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก เนื่องจากองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้

ความสามารถ มีทัศนคติและอารมณ์ จิตใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร พุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายองค์กร และมีประสบการณ์ในการทำงาน การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์กร เพื่อนำทางองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Herzberg (1959) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ มีการวางแผน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จนั้น ๆ และผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การศึกษาหรือการฝึกอบรม

4. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ รอบคอบ และตรงตามมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสีย

ปัจจัยข้างต้น ในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการ การบริหารงานองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้ทราบถึงนโยบายอย่างทั่วถึง

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้า ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การสอนงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อการปฏิบัติงาน

5. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

6. ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ด้านของชีวิตที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน หรือภาระผูกพันทางสังคมโดยตรง ซึ่งรวมถึงเวลาส่วนตัว ครอบครัว ความสัมพันธ์ งานอดิเรก สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล

7. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

8. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร สำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

Smith et al. (1969) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Work) หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ รวมทั้งเป็นงานที่ทำให้การบรรลุตามเป้าหมายมีโอกาสในการเรียนรู้มีคุณค่า ทำทายต่อความสามารถของตนเอง และเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ มีความสนุกกับการทำงาน

2. ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ต่อเดือน ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการทำงาน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในองค์กร

3. ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมโดยการพิจารณาตามความสามารถและระบบขององค์กร

4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง และสายงานการบังคับบัญชา

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศที่ทำงานร่วมกัน เป็นทีม มีความเป็นมิตร ความสามัคคี ให้กำลังใจ ซึ่งเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจะคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันได้

Steers (1977) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่มคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะงานที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษซึ่งเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและรู้สึกผูกพันกับ องค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานในสายอาชีพหรือหน้าที่ใด ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการปฏิบัติงานจริง หรือการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยกำหนดไว้ 4 ประการ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณค่าจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วก็หวังผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทศนคติของบุคลากรในองค์กร ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรัก ความสามัคคี จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่อยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday, Steers and Porter (1982) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังมียุ่่มากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังที่จะได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ สูง เนื่องจากมีข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจหลากหลายและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสมากกว่า

1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.5 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสนำหน้าในการทำงาน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งจูงใจที่ดี มีความท้าทาย และได้แสดงความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพสามารถกำหนดวิธีการทำงาน สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และปรับเปลี่ยนการทำงานได้

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกัน เกิดการช่วยเหลือและการเข้าใจ เกิดความสามัคคี

ในองค์กร การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กร ได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์กร พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรสูง

4. ประสพการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง เป็นที่พึ่งพา ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหา ผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่าและสวัสดิการเพียงพอ

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ

Schaufeli et al. (2002) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การที่พนักงานมีระดับกระตือรือร้นสูง มีพลังในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะยากแค่ไหนก็ตาม 2) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับงาน พร้อมทุ่มเทแรงกายให้กับงานอย่างเต็มที่ที่มีความรู้สึกเต็มใจ มีแรงบันดาลใจและรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความรู้สึกที่งาน

เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ ความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขในการทำงาน ขณะทำงาน จะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปเร็ว ยากที่จะถอนตัวจากงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 1.1 ประสบการณ์ 1.2 เพศ 1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ 1.4 อายุ 1.5 เวลาในการทำงาน 1.6 เชื้อชาติ 1.7 การศึกษา 1.8 บุคลิกภาพ 1.9 ระดับเงินเดือน 1.10 แรงจูงใจในการทำงาน 1.11 ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ 2.1 ทักษะในการทำงาน 2.2 ฐานะทางวิชาชีพ 2.3 ขนาดของหน่วยงาน 2.4 ระยะทางจากบ้านและที่ทำงาน 2.5 สภาพทางภูมิศาสตร์ 2.6 โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ 3.1 ความมั่นคงในงาน 3.2 รายรับ 3.3 ผลประโยชน์ 3.4 โอกาสความก้าวหน้า 3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ 3.6 สภาพการทำงาน 3.7 เพื่อนร่วมงาน 3.8 ความรับผิดชอบงาน 3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน 3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา 3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร 3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ชูชัย สมितिไกร (2554) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สภาพการทำงานและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีผลต่อความผูกพันเชิงอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่ทำมีความเป็นอิสระงานมีเอกลักษณ์ และงานที่ได้รับนั้นมีความสำคัญ มีความหลากหลายในการใช้ทักษะ รวมถึงการได้รับการตอบสนองในเรื่องอื่น ๆ เช่น รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับในองค์กรบุคคลนั้นย่อมมีความพึงพอใจในงานที่ทำและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2. ผลประโยชน์ที่ได้เหมาะสมและทางเลือกที่มีอยู่ มีผลต่อความผูกพันเชิงการลงทุน กล่าวคือบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับไม่คุ้มค่าที่จะเป็นเงินสะสมต่าง ๆ เงินบำเหน็จบำนาญ กองทุนเงินสวัสดิการ เป็นต้น หากลาออกจากองค์กรจะทำให้เกิดการเสียผลประโยชน์ในส่วนเหล่านั้นไปนอกจากนั้นงานใหม่ที่รองรับอาจไม่ดีกว่างานที่ทำในปัจจุบันจึงไม่คุ้มค่ากับการลาออกจากงานไป จึงทำให้บุคคลนั้นยังคงอยู่และพยายามรักษาสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

3. ค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกมีพันธะ มีผลต่อความผูกพันเชิงหน้าที่ กล่าวคือบุคคลรู้สึกว่าเป็นการผิดจริยธรรมที่จะลาออกจากองค์กร เนื่องจากองค์กร ได้ให้การสนับสนุนแก่ตนเองมาตลอด มีความรู้สึกที่ต้องคงอยู่เพื่อตอบแทนบุญคุณขององค์กรต่อไป เช่น องค์กรมีการให้ทุนสนับสนุนการศึกษา เป็นต้น

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2554) ให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลในฐานะหัวหน้างาน

2. การตอบสนองความต้องการ ได้แก่ ความรู้สึกที่ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นธรรม หน่วยงานคอยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ การประสบความสำเร็จในชีวิต ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว

3. โอกาสความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ได้แก่ นโยบายการเติบโตในสายงานอาชีพของพนักงานการได้รับความก้าวหน้าในสาขาของงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมของบริษัท โครงสร้างของสายการบังคับบัญชา งานที่ทำความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกนำทฤษฎีของ Herzberg (1959) และ Mowday, Steers and Porter (1982) มาใช้ในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีทั้งสองแล้ว มีความครอบคลุมในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน และการคงอยู่ในองค์กรระยะยาว เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย และองค์การทางการศึกษา จึงนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย

3. ข้อมูลโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

การเริ่มงานด้านการศึกษาของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตในประเทศไทย

กลุ่มคณะนักบวชสตรี ในคริสต์ศาสนาที่เดินทางมาจากฝรั่งเศสเมื่อ พ.ศ. 2441 เข้ามาเผยแพร่ธรรมและช่วยส่งเสริมงานพัฒนาสังคมไทยด้านการศึกษารักษาพยาบาลและการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้ยากไร้ ปัจจุบันคณะภคินีมีกิจการที่อยู่ภายใต้การดูแลหลายแขนง อาทิ โรงเรียน โรงพยาบาล คลินิก ค่ายช่วยเหลือผู้อพยพลี้ภัยบริเวณชายแดนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมสงเคราะห์ทั่วประเทศคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ดำเนินการเปิดโรงเรียนสตรี 3 แห่ง โดยเริ่มจาก

ค.ศ. 1905 พระสงฆ์คณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีสมีความต้องการให้ภคินีมาช่วยสอนเด็กยากจนและดูแลเด็กกำพร้า จึงได้ขอภคินีมาดูแลโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ บางรัก กรุงเทพฯ

ค.ศ. 1906 ภคินีเปิดโรงเรียนซางตาครู้สคอนแวนต์ ธนบุรี กรุงเทพฯ

ค.ศ. 1907 ภคินีจัดการศึกษาที่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนแวนต์ สีลม กรุงเทพฯ ณ บริเวณที่เคยเป็นที่ตั้งของคณะนักบวชหญิงแซงต์มอร์

โรงเรียนสตรีทั้ง 3 แห่งนี้มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทย เพราะสอนหนังสือให้กับกุลสตรีไทยตามมาตรฐานตะวันตก ทำให้กุลสตรีไทยตั้งแต่รัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นต้นมา มีความรู้ภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดี แม้จะไม่เคยเดินทางออกนอกประเทศไทยมาก่อนเลย และในสมัยต่อมา เมื่อกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ต้องสอนภาษาไทยในโรงเรียนจึงจะได้รับการรับรองวิทยฐานะ โรงเรียนสตรีในความดูแลของคณะภคินีก็รักษาคุณภาพไว้เป็นอย่างดี หลังจากที่ได้ก่อตั้ง 3 โรงเรียนแรกขึ้น คณะภคินีก็ได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นอีกหลายแห่ง ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

การจัดการศึกษาเป็นงานอภิบาลหลักของคณะฯ และเป็นไปตามจิตตารมณ์ดั้งเดิมของคณะฯ ซึ่งจะดำเนินต่อไปในอนาคตทั้งนี้เพราะเป็นงานขององค์พระผู้เป็นเจ้าและเป็นพระพรพิเศษที่ได้ทรงมอบให้แก่ผู้ก่อตั้งคณะฯมานานกว่าสามศตวรรษแล้ว

คณะภคินีทำงานอยู่ในโรงเรียน และโรงพยาบาล รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง และคณะนักเรียนของโรงเรียนในเครือ เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

วิสัยทัศน์

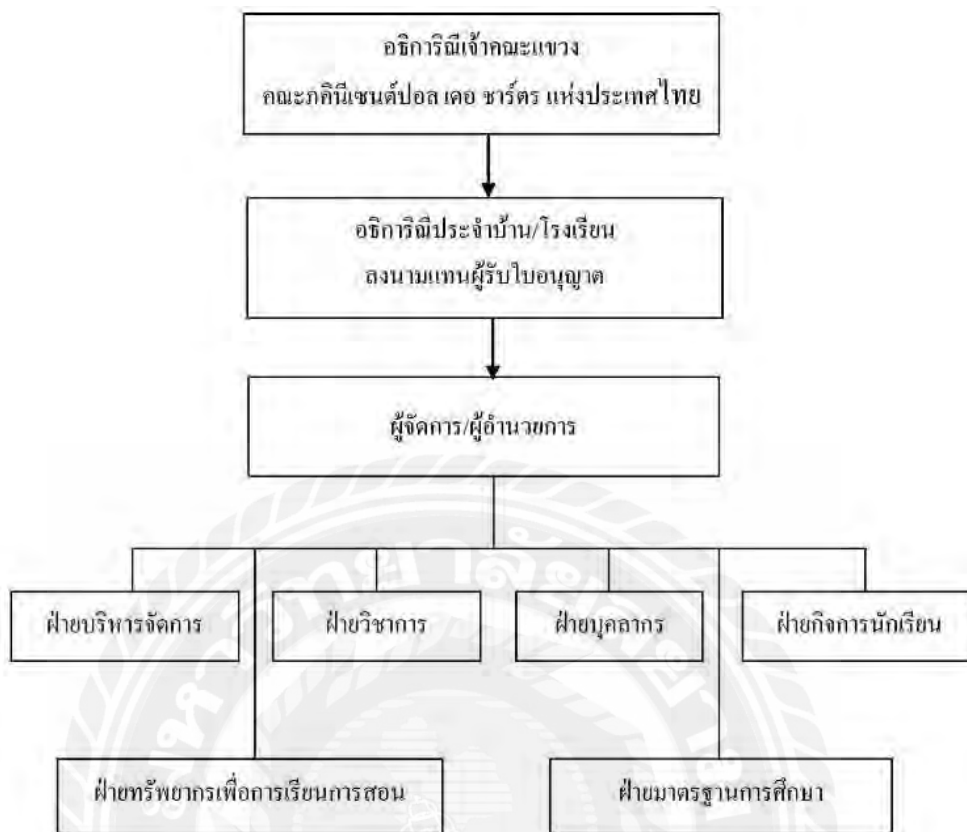
คณะเซอร์เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตรเป็นคณะนักบวชหญิง ผู้รับเริ่มจากพระเป็นเจ้า มุ่งไปสู่ความครบครันแห่งความรัก ตามแบบฉบับของนักบุญเปาโล ยึดพระคริสต์เป็นศูนย์กลาง และเลียนแบบแม่พระในการอ่อนน้อมตามน้ำพระทัยของพระเป็นเจ้าเป็นผู้รับใช้คนยากจน ด้วยจิตตารมณ์แห่งความราบเรียบความสุภาพถ่อมตน และความอาจหาญ

การบริหารงานของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ดำเนินการบริหารงานโรงเรียนใน 2 ลักษณะ คือ โรงเรียนที่สังกัดมูลนิธิการศึกษาของคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร และโรงเรียนที่สังกัดสังฆมณฑล หมายถึง โรงเรียนของสังฆมณฑลที่มีพระสังฆราชเป็นประมุข ได้ขอให้ภคินีเข้าไปช่วยดำเนินการบริหาร

การบริหารงานของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ยึดนโยบายหลักการจัดการศึกษาของคณะเป็นบรรทัดฐาน แต่ในด้านการปฏิบัติ ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ตามสภาพของโรงเรียนพื้นฐานของนักเรียนและผู้ปกครอง และความต้องการท้องถิ่นโดยผู้บริหารทุกโรงเรียนของคณะจะมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อปรึกษาหารือ และวางนโยบายการจัดการศึกษาร่วมกัน ทุกโรงเรียนจะร่วมใจในการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดทำข้อสอบร่วมกลุ่มคอนแวนต์การสัมมนาบุคลากรในโรงเรียนทางด้านวิชาการร่วมกัน โดยทางศูนย์กลางของคณะจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้

ในการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน มีการแบ่งสายงานเป็นหมวดเป็นฝ่าย โดยมีหัวหน้าหมวดและหัวหน้าฝ่าย ผู้บริหารจะมอบอำนาจให้หัวหน้าหมวด และหัวหน้าฝ่ายสามารถกำหนดโครงการ แผนงานในฝ่ายของตนเอง ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ชี้แนะและเป็นที่ปรึกษา รับฟังเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เพื่อจะได้หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนา ดังนั้น แต่ละโรงเรียนจึงมีภาพโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะการปฏิบัติคล้ายกัน ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของคณะกนิเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต

จิตตารมณ์การศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะกนิเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต

การศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต คือ การให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าถึงสัจธรรมอันสูงส่งแห่งความเป็นมนุษย์ ด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบวินัย สุขภาพเรียบง่ายและเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม มีเจตนารมณ์แน่วแน่ที่จะศึกษาศาสตร์และศิลป์แขนงต่างๆ ประกอบหน้าที่การงานซึ่งตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเรียนรู้ที่จะรักษาสุขภาพพลานามัยของตนเองเพื่อให้ร่างกายและจิตใจอยู่ในสภาวะที่จะประพุดติและปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี

วัตถุประสงค์การจัดการศึกษา

โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ คือ

1. เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนศรัทธาในศาสนาและยึดมั่นในหลักธรรมมีจิตตารมณ์แห่งพระวรสาร เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีค่านิยมที่ถูกต้อง มีความเข้าใจและซาบซึ้งในคุณค่าของวัฒนธรรม
2. เพื่อให้นักเรียนรู้จักดำเนินชีวิตในโลกแห่งความจริง ยอมรับตัวเองและยอมรับผู้อื่น ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย มีวินัย
3. เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะประกอบสัมมาอาชีพ รักการทำงาน ขยันขันแข็ง รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อสร้างนักเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อตัวเองและสังคม รู้จักการแบ่งปันให้ผู้อื่น ด้วยความรักและความเสียสละ
5. เพื่อสร้างนักเรียนให้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ประยุกต์ริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนและดำรงชีพในอนาคต
6. เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนเป็นผู้มีพลานามัยที่สมบูรณ์

นโยบายการจัดการศึกษา

1. การศึกษาของเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ต้องเป็นการศึกษาเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเน้นให้ผู้เรียนศรัทธาในศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถคิดแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี มีสติ เหตุผล และความสุชมรอบคอบ รักและซาบซึ้งในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและมรดกของชาติ
2. การศึกษาเน้นให้นักเรียนรู้จักตนเอง รู้จักเข้าใจผู้อื่นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีวินัยมีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจและพยายามช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม และพร้อมที่จะร่วมมือในกิจกรรมทั้งทางด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ อันจะอำนวยประโยชน์แก่ปวงชน
3. การศึกษาต้องป็นการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตและในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งตนเองและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เป็นพลเมืองดีภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นผู้ที่มีความมัยสภักดิ์ขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นที่จะประกอบอาชีพสุจริต
4. การศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมีความรักและความกตัญญูต่อสถาบันของตนสามารถนีกกำลังรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น รู้จักปรับตัว เรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้และผู้เสียสละ เพื่อความเจริญของส่วนรวม
5. การศึกษาเน้นการฝึกสังเกต พิจารณาใฝ่หาความรู้และค้นหาเหตุผลส่งเสริมด้านจินตนาการ การเสริมสร้างปัญญาความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบวิทยาศาสตร์และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาประเทศและการรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม
6. การศึกษาต้องช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและให้น้ำเรียนมีพฤติกรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับโภชนาการ การกีฬา การออกกำลังกาย การพักผ่อน การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มีสุขนิสัยที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ของส่วนตัวและส่วนรวม

สัมฤทธิ์ผลที่มุ่งหวังให้เกิดกับนักเรียน

ด้วยปรัชญาการศึกษาและวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาที่จะให้นักเรียนที่ได้รับการศึกษาจากโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ถึงพร้อมซึ่งพุทธศึกษา จริยศึกษาและพลศึกษา อันเป็นการศึกษาเพื่อชีวิตที่มีระเบียบวินัย สุขภาพเรียบง่าย และเปี่ยมด้วยเมตตาธรรมนี้เอง ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นไปในแนวทางที่จะให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผล

จิตตารมณ์ของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ได้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งแรกในประเทศไทย เมื่อ พ.ศ. 2447 แมร์ แซงค์ซาเวียร์ ได้รับการแต่งตั้งจากแขวงไซ่ง่อน ให้เป็นผู้ดูแลกิจการคณะในประเทศไทย บาทหลวงกอลอมเบต์ นักบวชคณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส มีความต้องการให้ภคินีมาช่วย

สอนเด็กยากจนและดูแลเด็กกำพร้า จึงได้ขอภคินีมาดูแลโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ซึ่งเป็นโรงเรียนคาทอลิกหญิงแห่งแรก ภคินีสอนภาษาต่างประเทศ การดนตรี การเข็มปักและทำงานด้านการศึกษาอบรมให้แก่เยาวชนทุกระดับ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางศาสนาฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นเวลามากกว่า 100 ปี ที่คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ทำงานในประเทศไทย

การปฏิบัติงานในแขวงประเทศไทย

สำหรับแขวงประเทศไทย ภคินีได้เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานเมื่อ ค.ศ. 1898 โดยพระสังฆราชเวย์ (Mgr.Vey) ได้ขอให้คณะส่งภคินีมาทำงานด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งขณะนั้นกรุงเทพฯ มีโรงพยาบาลน้อย ภคินี 6 รูป ได้เดินทางมาเริ่มงานที่โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เป็นแห่งแรก ต่อมาอีก 5 ปี โรงเรียนของคณะที่ไซ่ง่อนถูกปิด ประกอบกับการศึกษาในประเทศไทย กำลังได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า ภคินีจึงได้อพยพมา และสร้างโรงเรียนแห่งแรก ใน ค.ศ. 1905 คือ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ บางรัก จนปัจจุบันได้ขยายงานไปทั่วประเทศการปฏิบัติงานในแขวงประเทศไทย ได้แบ่งออกเป็น 3 งาน ตามพระพรพิเศษของคณะ ดังนี้

แขวงประเทศไทยได้บริหารงานด้านการศึกษา ใน 3 ระดับ คือ ระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียน โยนออฟอาร์คบริหารธุรกิจ ทั้งสองแห่งนี้มีองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นเจ้าของ โดยมีภคินีคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ช่วยงานด้านบริหารและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็นโรงเรียนที่คณะเป็นเจ้าของจำนวน 22 โรงเรียนดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| 1. โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ | กรุงเทพมหานคร |
| 2. โรงเรียนซางตาครู้สคอนแวนต์ | กรุงเทพมหานคร |
| 3. โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนแวนต์ | กรุงเทพมหานคร |
| 4. โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์ | กรุงเทพมหานคร |
| 5. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์ | จ.นครสวรรค์ |
| 6. โรงเรียนเซนต์ปอลคอนแวนต์ | จ.ชลบุรี |
| 7. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ระยอง | จ.ระยอง |
| 8. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ บางนา | จ.สมุทรปราการ |
| 9. โรงเรียนเซนต์โยเซฟศรีเพชรบูรณ์ | จ.เพชรบูรณ์ |
| 10. โรงเรียนเซนต์โยเซฟทิพวัล | จ.สมุทรปราการ |
| 11. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ เกาะสมุย | จ.สุราษฎร์ธานี |
| 12. โรงเรียนเซนต์ปอล หนองคาย | จ.หนองคาย |
| 13. โรงเรียนโรซารีโอวิทยา | จ.หนองคาย |
| 14. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ เพชรบุรี | จ.เพชรบุรี |
| 15. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ท่าแร่ | จ.สกลนคร |
| 16. โรงเรียนเซนต์โยเซฟ แม่ระมาด | จ.ตาก |
| 17. โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สิลม | กรุงเทพมหานคร |
| 18. โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์ | จ.นนทบุรี |
| 19. โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ | จ.เชียงใหม่ |

- | | |
|--|-----------------------------|
| 20. โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลำานารายณ์ | จ.ลพบุรี |
| 21. โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี | จ.ลพบุรี |
| 22. โรงเรียนเซนต์โยเซฟแม่แจ่ม | จ.เชียงใหม่ (ร.ร.สงเคราะห์) |

แนวคิดและหลักการบริหารโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

เนื่องจากภคินีได้รับการกำหนดจากคณะให้อุทิศชีวิตเพื่อการศึกษาอบรม การรักษาพยาบาล ผู้เจ็บป่วยและคนยากไร้ ภคินีจึงพร้อมเสมอที่จะประกอบกิจกรรมทุกรูปแบบ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติในภาระหน้าที่ดังกล่าว คณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร รับผิดชอบยากจน จึงไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ว่าจะต้องปฏิบัติในถิ่นแคว้นแดนไทย แห่แห่งแพร่ธรรมในแดนไกล จึงได้รับประโยชน์จากการพร้อมที่จะเสียสละของภคินี ภคินีชื่อตรงต่อเสียงเรียกร้องของพระศาสนจักรตอบสนองความต้องการของเพื่อนมนุษย์ โดยมุ่งตรงไปสู่ผู้ที่ถูกทอดทิ้งมากที่สุด

ด้วยเหตุนี้เอง การบริหารงานของคณะจึงมุ่งสู่การพัฒนาคนและให้ความสำคัญกับบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ครู พนักงาน ผู้ปกครองและชุมชน ด้วยความสำนึกถึงความเป็นมนุษย์ที่เป็นสิ่งสร้างของพระเจ้า (เทียบ ปฐก.) ดังนั้น คณะจึงเน้นการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่ครบตามปรัชญาของฝ่ายการศึกษาของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ที่ว่า มนุษย์ที่มีคุณภาพคือมนุษย์ที่มีคุณธรรม การศึกษาในโรงเรียนของคณะจึงเน้นการบริหารงานเพื่อให้นักเรียน ครูในโรงเรียนของคณะเป็นแบบฉบับที่ดี มีความซื่อสัตย์ เรียบง่าย ยิ้มแย้มและเป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น ตามคำขวัญของคณะและคำสอนของนักเรียนเปาโลองค์อุปถัมภ์ (สมาคมครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2550) พระศาสนจักรคาทอลิกให้ความสำคัญกับโรงเรียนในฐานะที่เป็นสนามแพร่ธรรมและเป็นสถาบันสำคัญที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลในการศึกษา เพื่อความเจริญก้าวหน้า (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2551) โรงเรียนของคณะมีกระจายอยู่ทุกภาคของประเทศไทย นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนจึงเป็นเด็กที่มีชาติพันธุ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีและครอบครัวเป็นของตนเอง มีความเป็นปัจเจกชนที่ไม่ซ้ำแบบใคร ดังนั้นฝ่ายการศึกษา ของคณะจึงมีนโยบายดังนี้

1. ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางที่มีปรัชญาทางการศึกษาเชิงปฏิบัติการ ที่ใส่ใจในความต้องการของเยาวชนทุกวันนี้ให้ได้รับความสว่างจากสิ่งที่สื่อมาให้พระวรสาร ให้โรงเรียนมีภาวะแวดล้อมด้วยจิตตารมณ์แห่งพระวรสาร คือความรักและอิสรภาพ
2. ให้โรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการแพร่พระวรสารและเพื่อกิจการเชิงอภิบาล ช่วยนักเรียนให้ไปสู่ความดีบริบูรณ์พร้อม ในแง่ของการเป็นมนุษย์และแง่ของการเป็นคริสตชน ร่วมมือกับพระศาสนจักรส่วนรวมและท้องถิ่น
3. เน้นให้โรงเรียนช่วยนักเรียนแต่ละคนให้เป็น "สิ่งสร้างใหม่" อย่างมีศักยภาพที่รู้จักรับผิดชอบต่อสังคมและพร้อมจะมีส่วนร่วมกับชุมชนชนที่ตนสังกัดอยู่
4. สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งนักเรียนในโรงเรียนให้เป็นผู้มีศาสนาวิญญูคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสืบสานวัฒนธรรมไทย อนุรักษ์เอกลักษณ์และมรดกของท้องถิ่นและของชาติ

5. โรงเรียนต้องรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการศึกษาให้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ก้าวไกลอย่างไม่หยุดยั้ง พัฒนาและใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและการเรียนการสอนให้มากขึ้น เพื่อให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

6. ส่งเสริมให้มีการฝึกกำลังร่วมมือกันในระดับโรงเรียนกับหน่วยงานราชการ หรือองค์การของรัฐบาลและเอกชนมากขึ้น รวมทั้งให้ทุกโรงเรียนขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมถึงผู้ด้อยโอกาสและผู้ขัดสน

7. มุ่งพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร ให้ก้าวไปด้วยความรู้ ทักษะประสบการณ์ และมีคุณธรรมที่เด่นชัด เน้นการบำรุงรักษาบุคลากรเหล่านี้ด้วยการสนับสนุนให้มีสวัสดิการในการบำรุงขวัญและกำลังใจมากขึ้นตามกำลังของของแต่ละโรงเรียน

ดังนั้น โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร จึงมิได้มุ่งเน้นทางด้านวิชาการความรู้เท่านั้น แต่ได้สานต่อพันธกิจของพระเยซูเจ้าในการประกาศข่าวดีแห่งพระวรสารเป็นประจักษ์พยานแห่งความจริงที่นำแสงสว่างและความรอดแห่งจิตใจ ทุกคนในสถาบันเซนต์ ปอล จึงเป็นผู้ที่ตระหนักถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และพร้อมอุทิศตนในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณค่าของความเป็นมนุษย์กับทุกคนทุกสถานภาพในสังคม ไม่ว่าจะเป็ชนชั้นใดและอยู่ถิ่นใด แต่ละคนจะได้รับการปลูกฝังให้เป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น (Be all to all) ตามคำสอนของนักบุญเปาโล

มีเจตนารมณ์แน่วแน่ที่จะศึกษาศาสตร์และศิลป์แขนงต่าง ๆ

กระบวนการศึกษา มิใช่เป็นเพียงกิจกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์เท่านั้น แต่เป็นการเดินทางอย่างแท้จริงไปสู่ความดีสมบูรณ์พร้อม งานเชิงภูมิปัญญาที่นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติจะเกี่ยวพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับแสงสว่างจากความเชื่อ ที่จะกระตุ้น ระเบิดให้เกิดความปรารถนาที่จะรู้เรื่องของจักรวาล

วิทยาศาสตร์เชิงบวกและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกัน เป็นส่วนหนึ่งของจักรภพที่พระเจ้าเป็นผู้สร้าง ตั้งแต่ดวงดาวที่ห่างไกลในท้องฟ้า และพลังจักรวาลซึ่งประมาณมิได้ลงไปจนถึงอนุภาคอันน้อยนิดและคลื่นแห่งสสารและพลังงาน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนมีรอยตรึงตราแห่งพระปรีชาญาณและพระอานุภาพประทับอยู่

การศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เป็นการพัฒนาสติปัญญาอย่างครบถ้วนรวมทั้งวินัยพื้นฐานด้านมนุษย์ และด้านวิทยาศาสตร์โดยผ่านกระบวนการศึกษา ซึ่งมีรากฐานอยู่ที่ประสิทธิภาพและการสอนที่จุดใจ การพัฒนาด้านสติปัญญาจึงรวมถึงการเติบโตทางความสามารถที่จะวินิจฉัยตรรกะ วิเคราะห์หิวพาทซ์และวิจารณ์ในการหาเหตุผลอีกด้วย

ขณะเดียวกันก็จะเน้นถึงการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์ เช่น ปรัชญา ประวัติศาสตร์ วรรณคดี และศิลปะ ซึ่งจำเป็นสำหรับความเข้าใจอันดีระหว่างมนุษยชาติ ตั้งแต่ยุคสมัยคึกคักด้าบรรพ์ แต่ละสังคมได้พัฒนาขึ้นมาและหยิบขึ้นมรดกทางศิลปกรรมและวรรณกรรมให้แก่ชนรุ่นหลังสืบต่อมาพร้อม ๆ กับที่ครูช่วยเหลือนักเรียนให้พัฒนาสำนึกทางสุนทรียภาพ ครูอาจจะนำนักเรียนไปสู่การมองเห็นคุณค่าของงานศิลปะได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น คือ มองในฐานะเป็นภาพสะท้อนแห่งความงามของพระเจ้าในรูปแบบที่จับต้องได้ นอกจากนี้ การศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล ยังรวมถึงความเอาใจใส่ต่อการศึกษาด้านเทคโนโลยีควบคู่กับพลศึกษาและสังคมวิทยาอีกด้วย

โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ตารางที่ 2.1 แสดงรายชื่อโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ที่	ชื่อโรงเรียน	เปิดสอนระดับชั้น	จำนวนครู
1	โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์	ม.1 - ม.6	92
2	โรงเรียนซางตาครู้สคอนแวนท์	อ.1 - ม.6	112
3	โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนแวนต์	ป.1 - ม.6	297
4	โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์	อ.1 - ม.6	171
5	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์	อ.1 - ม.6	153
6	โรงเรียนเซนต์ปอลคอนแวนต์	อ.1 - ม.6	120
7	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ระยอง	อ.1 - ม.6	94
8	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ บางนา	ป.1 - ม.6	173
9	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ศรีเพชรบูรณ์	อ.1 - ม.6	94
10	โรงเรียนเซนต์โยเซฟทิพวัล	อ.1 - ม.6	121
11	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ เกาะสมุย	อ.1 - ม.3	66
12	โรงเรียนเซนต์ปอล หนองคาย	อ.1 - ม.3	56
13	โรงเรียนโรซารีโอวิทยา	อ.1 - ม.3	57
14	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ เพชรบุรี	อ.1 - ม.3	53
15	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ท่าแร่	อ.1 - ม.6	51
16	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ แม่ระมาด	อ.1 - ม.6	66
17	โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สิลม	ป.1 - ป.6	82
18	โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ นนทบุรี	อ.1 - ม.6	169
19	โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์	อ.1 - ม.3	23
20	โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลำปาง	อ.1 - ม.6	100
21	โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี	อ.1 - ม.3	106
22	โรงเรียนเซนต์โยเซฟแม่แจ่ม	อ.1 - ม.3	27
รวม			2,239

ที่มา แผนงานบริหารบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2567)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม 2) วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิระพร จันทร์ภาโส (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และสภาพภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

นริศรา จินดาพันธุ์ (2559) ที่ศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานใน อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานใน อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานใน อำเภอมะนัง จังหวัดลำปางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และสภาพภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เรือนขวัญ อยู่สบาย (2560) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับความผูกพัน 2) ทราบปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานแต่ละเจนเนอเรชั่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ภาพรวมในระดับมาก 3 ปัจจัย คือ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านบุคคลและสังคมในองค์กร ตามลำดับ ทั้งสามกลุ่มคือ Baby Boomer, Generation X และ Generation Y มีค่าเฉลี่ยด้าน

สภาพแวดล้อมขององค์กรสูงสุด ส่วนระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก กลุ่ม Baby Boomer มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ Generation X และ Generation Y

อนงค์ศิริ โจรจนโสดม (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำภา สมันพีช (2561) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูใน สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .622 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน (2562) ที่ศึกษาอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนคุณลักษณะงาน ส่งอิทธิพลทางอ้อมทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยตัวแปรสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณลักษณะงาน ส่งอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรคุณลักษณะงานอธิบายความแปรปรวนในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ณัฐพัชร ศรีวิไล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร 2) แรงจูงใจในการทำงานที่มี

ผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ จะมีผลกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) เปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลาเนาเดิม ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลาเนาเดิม ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิพัฒน์ ไผ่แก้ว (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู 2) ความผูกพันในองค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันในองค์กรของครู 4) ค้นหาปัจจัยที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันในองค์กรของครู พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.433 - 0.605 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.694 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 48.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.912

วรวิจน์ สารถวิล (2564) ที่ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและ 4) ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กร

ของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738 และ 4) ปัจจัยคัตสรร 5 ปัจจัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 59.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิราวรณ กิตติสากล (2565) ที่ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในกรุงเทพและปริมณฑล วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในกรุงเทพและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยด้านความปลอดภัย ตามลำดับ

จิตราภา ชาติการุณ (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความปลอดภัย การสนับสนุนขององค์กร การสนับสนุนของผู้นำและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุดก็คือ การสนับสนุนขององค์กร รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความปลอดภัย การสนับสนุนของผู้นำ ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับ

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Porter et al. (1974) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ของบุคลากร ในประเทศสหรัฐอเมริกา (USA) โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่กับกลุ่มที่ลาออกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรได้นานกว่า ในทางกลับกันพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกมากขึ้น

Henry Jay Becker & Margaret M. Riel (2000) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) กับการใช้คอมพิวเตอร์ที่สอดคล้องกับแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ ในประเทศสหรัฐอเมริกา (USA) ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันใน

วิชาชีพ (Professional Engagement) วัดได้จากการตอบคำถาม 3 ส่วน 1) ปฏิสัมพันธ์ภายในโรงเรียนของครูที่มีการพูดคุยกับครูคนอื่นเกี่ยวกับปัญหาการสอน 2) การติดต่อสื่อสารนอกโรงเรียน การเข้าร่วมประชุม 3) การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมความเป็นผู้นำ

Peterson (2004) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในการเป็นสมาชิกองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ในประเทศสหรัฐอเมริกา (USA) ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นสูงในความสำเร็จและความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ 2) มาตรการทางจริยธรรมของความเป็นพลเมืองขององค์กร เป็นตัวทำนายที่แข็งแกร่งที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเทียบกับมาตรการทางเศรษฐกิจ กฎหมาย และดุลยพินิจ

Watt & Richardson (2008) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ในประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ การวางแผนที่จะอยู่ในวิชาชีพครู (planned persistence), การวางแผนที่จะใช้ความพยายามในวิชาชีพครู (planned effort), ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของครู (Professional development aspirations), ความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำ (leadership aspirations)

Arnold B. Bakker (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรงาน (Job Resources) และทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในงาน ทรัพยากรงาน เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับข้อเสนอเกี่ยวกับงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่วนทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นตัวจากความยากลำบาก และความมั่นใจในความสามารถของตนเอง นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นและความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้น

Mohamed Mousa & Ruth Alas (2016) ได้ศึกษาความมุ่งมั่นขององค์กร กรณีศึกษาของอียิปต์ จากผลการปฏิบัติงานของครู การขาดการเก็บรักษาและการหมุนเวียนของครู ความมุ่งมั่นขององค์กรได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมาแนวคิดนี้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความวิตกกังวลความไร้ประสิทธิภาพและความประมาทของพนักงานในระหว่างการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยหลักที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อความผูกพันต่อเนื้อและบรรทัดฐานของครู ผลการวิจัยพบว่า การผูกพันเชิงบรรทัดฐานของครูมีค่าสูงกว่าความมุ่งมั่นและความผูกพันต่อเนื้อ นอกจากนี้การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ พบว่า มิติด้านจิตวิญญาณในที่ทำงาน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมประเด็นด้านความไม่แน่นอนและลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยหลักในการมุ่งมั่นขององค์กรครู

Rohanie M. Sultan (2017) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงปฏิรูปและความผูกพันต่อองค์กรของคณบดีและคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาครู สถาบันการศึกษาในเมืองมินดาเนา ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักธรรมาภิบาลและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การศึกษาเป็นแรงผลักดันในการปั้นตัวละครและคุณค่าของผู้นำในอนาคตให้กลายเป็น

พลเมืองที่มีประสิทธิผลของชาติและทำให้เส้นทางสู่สันติภาพและความสามัคคีและความศิษหน้า ผลการวิจัยพบว่า ทั้งคนบตีและครูมีความมุ่งมั่นในระดับสูงปานกลาง องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ในการกระตุ้นทางปัญญาและการพิจารณาเป็นรายบุคคล 2) ความมุ่งมั่น ต่อเนื่องในการกระตุ้นทางปัญญา และ 3) ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานในด้านอุดมคติและแรงบันดาลใจที่สร้างแรงบันดาลใจ อย่างไรก็ตามในการให้คะแนนของครูเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของคนบตี แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกับความมุ่งมั่นของครูในองค์กร สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำของคนบตีสามารถ มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของครูในเชิงบวก

Akinci (2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรต่อความยึด มั่นผูกพันในงาน ในประเทศตุรกี จำนวน 527 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน 2) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน 3) ความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาจากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำรงคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่วนบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อย หรือไม่มีความผูกพันใด ๆ มักมีแนวโน้มที่จะย้ายหรือออกจากงาน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษากับผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 21 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารจำนวน 21 คน และครู 2,227 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,248 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน โดยเทียบสัดส่วนตามโรงเรียน จากการเก็บข้อมูลได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 92.35

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู
1	โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์	1	92	1	14
2	โรงเรียนซางตาครู้สคอนแวนต์	1	112	1	15
3	โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนนต์	1	297	1	43
4	โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์	1	171	1	25
5	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์	1	153	1	22
6	โรงเรียนเซนต์ปอลคอนแวนต์	1	120	1	18
7	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ระยอง	1	94	1	14
8	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ บางนา	1	173	1	24
9	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ศรีเพชรบูรณ์	1	94	1	14
10	โรงเรียนเซนต์โยเซฟทิพวัล	1	121	1	18
11	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ เกาะสมุย	1	66	1	10
12	โรงเรียนโรซารีโอวิทยา	1	57	1	8
13	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ เพชรบุรี	1	53	1	8
14	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ท่าแร่	1	51	1	7
15	โรงเรียนเซนต์โยเซฟ แม่ระมาด	1	66	1	11
16	โรงเรียนเซนต์ปอล หนองคาย	1	82	1	12
17	โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ นนทบุรี	1	169	1	25
18	โรงเรียนเจ้าฟ้าอุบลรัตน์	1	23	1	3
19	โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลำานารายณ์	1	100	1	16
20	โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี	1	106	1	16
21	โรงเรียนเซนต์โยเซฟแม่แจ่ม	1	27	1	4
รวม		21	2,227	21	327

โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มีทั้งหมด 22 โรงเรียน โดยผู้วิจัยสุ่มเลือก 1 โรงเรียน ไว้สำหรับการเก็บข้อมูล Try out สำหรับอีก 21 โรงเรียนใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็นดังนี้

- | | |
|---------|---|
| 5 คะแนน | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 39 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็นดังนี้

- | | |
|---------|--|
| 5 คะแนน | หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ Meyer & Allen (1990) คือ ความยึดมั่นผูกพันประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มาจัดทำให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำไปสู่การออกแบบคำถามการวิจัย ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับบริบทของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ Mowday, Steers and Porter (1982) และ Herzberg et al. (1959) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะขององค์กร มาจัดทำให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำไปสู่การออกแบบคำถามการวิจัย ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับบริบทของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

4. หาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ขึ้น

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์รายข้อ ด้วยวิธีการคำนวณหาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือวัตถุประสงค (Item-Objective Congruence Index) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ฉบับที่สมบูรณ์ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน	+1	เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีการปรับปรุงข้อคำถามเกี่ยวกับ ตอนที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 41 ข้อ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา จึงปรับแก้ข้อคำถามตอนที่ 2 เป็น 15 ข้อ และข้อคำถามในตอนที่ 3 เป็น 39 ข้อ ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ สามารถนำมาใช้ได้ โดยผลรวมค่า IOC ค่าความตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.67 – 1.00

4.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยจะใช้ค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .976

4.4 นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์ผลและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางโรงเรียน โดยใช้หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามและติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกโรงเรียน โดยประสานกับครูในโรงเรียน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ค่าสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติพื้นฐานวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอชาร์ตร ในประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายจึงกำหนดเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ โดยใช้หลักการแปลผลเกณฑ์ของบุญชม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเกณฑ์แบ่งเป็น 6 ระดับ (DE Vaus, 2002) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.90 – 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเกือบสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.70 – 0.89	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.50 – 0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.30 – 0.49	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลางถึงสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.10 – 0.29	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำถึงปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 – 0.09	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Sheffe' method) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มเป็นรายคู่และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent-Samples t-test)

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย วิเคราะห์โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6. พยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้วยการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป SPSS 26 โดยเลือกวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษา ดังต่อไปนี้

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent-Samples t-test)
2. ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)
3. เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Sheffe' method)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และเพื่อค้นหาปัจจัยที่พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อของครู โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item-Objective Congruence Index) ใช้สูตรดังนี้

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา
$\sum R$	แทน	ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Conbach' s Alpha Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 21 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำนวน 327 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทั้ง 21 โรงเรียน รวม 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.35 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ตอนที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำนวน 302 ฉบับ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n = 302)	ร้อยละ
1.	เพศ		
1.1	ชาย	43	14.2
1.2	หญิง	259	85.8

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n = 302)	ร้อยละ
	รวม	302	100.0
2.	อายุ		
	2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	42	13.9
	2.2 30 – 40 ปี	74	24.5
	2.3 41 – 50 ปี	81	26.8
	2.4 50 ปีขึ้นไป	105	34.8
	รวม	302	100.0
3.	ระยะเวลาในการทำงาน		
	4.1 น้อยกว่า 5 ปี	45	14.9
	4.2 5 – 9 ปี	51	16.9
	4.3 10 ปีขึ้นไป	206	68.2
	รวม	302	100.0
4.	ระดับการศึกษา		
	5.1 ปริญญาตรี	228	75.5
	5.2 ปริญญาโท	73	24.2
	5.3 ปริญญาเอก	1	0.3
	รวม	302	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.8 เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 14.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคืออายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8 อายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 และต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ คือ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาคือ 5 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.5 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.2 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย มี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ 2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยจะนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	4.68	0.46	มากที่สุด	1
2.	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	4.62	0.48	มากที่สุด	3
3.	ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.65	0.52	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.65	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.52) และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านจิตใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.72	0.54	มากที่สุด	3
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับองค์กร	4.72	0.56	มากที่สุด	2
3.	ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานให้แก่องค์กร	4.62	0.60	มากที่สุด	5
4.	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในองค์กร	4.59	0.58	มากที่สุด	6
5.	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร	4.69	0.53	มากที่สุด	4

ที่	ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6.	ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อได้นำเสนอประสิทธิภาพขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกฟัง	4.74	0.52	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.68	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านจิตใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อได้นำเสนอประสิทธิภาพขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกฟัง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับองค์กร ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.56) และข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ โดยข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้าคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้เพราะความรู้สึกลอดดภัย ไม่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากและปัญหาใหม่ ๆ	4.55	0.60	มากที่สุด	5
2.	ข้าพเจ้าใช้เวลาและความพยายามทุ่มเทให้กับงานขององค์กรแห่งนี้อย่างมาก จึงไม่อาจละทิ้งงานนี้ได้	4.66	0.56	มากที่สุด	2
3.	ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับองค์กร เพื่อจะได้อยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	4.69	0.56	มากที่สุด	1
4.	ข้าพเจ้าตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานขององค์กรนี้จนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	4.59	0.66	มากที่สุด	4
5.	ข้าพเจ้ายินหยัดที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปนี้ แม้มีโอกาสดำเนินการขอเงินเดือนที่สูงกว่า	4.59	0.70	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.62	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านการคงอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับองค์กร เพื่อจะได้อยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.56) รองลงมา

คือ ข้าพเจ้าใช้เวลาและความพยายามทุ่มเทให้กับงานขององค์กรแห่งนี้อย่างมาก จึงไม่อาจละทิ้งงานนี้ได้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) และข้าพเจ้ายินยัดที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปนี้ แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้ เพราะความรู้สึกปลอดภัย ไม่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากและปัญหาใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม และรายด้าน

ที่	ด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้ายังคงอยู่ที่องค์กรแห่งนี้เพราะวัฒนธรรมขององค์กร	4.59	0.61	มากที่สุด	4
2.	ความจงรักภักดีต่อองค์กรถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า	4.67	0.59	มากที่สุด	2
3.	ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่องค์กรมีให้แก่ข้าพเจ้า	4.59	0.66	มากที่สุด	3
4.	ข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยงานขององค์กรแม้ว่าจะมีโชหน้าที่ของข้าพเจ้า	4.71	0.53	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.65	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านบรรทัดฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยงานขององค์กร แม้ว่าจะมีโชหน้าที่ของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.59) และข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่องค์กรมีให้แก่ข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ โดยข้าพเจ้ายังคงอยู่ที่องค์กรแห่งนี้เพราะวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มี 9 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความหลากหลายของงาน 2. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 3. ด้านความสำเร็จ 4. ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 5. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ 6. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และ 9. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยลักษณะงาน					
1.	ด้านความหลากหลายของงาน	4.61	0.49	มากที่สุด	1
2.	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.40	0.57	มาก	4
3.	ด้านความสำเร็จ	4.52	0.51	มากที่สุด	3
4.	ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.58	0.52	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.53	0.44	มากที่สุด	
ปัจจัยลักษณะขององค์กร					
5.	ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	4.49	0.60	มาก	4
6.	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.40	0.63	มาก	5
7.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.63	0.50	มากที่สุด	1
8.	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	4.51	0.62	มากที่สุด	3
9.	ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.58	0.50	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.53	0.48	มากที่สุด	
รวมทั้ง 2 ปัจจัย		4.53	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.44) โดยด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) รองมาคือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.52) และด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) ปัจจัยลักษณะขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.8) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) รองมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) และด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์พัฒนาฯ เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความหลากหลายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.63	0.55	มากที่สุด	3
2.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.63	0.58	มากที่สุด	1
3.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน	4.63	0.57	มากที่สุด	2
4.	ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและน่าสนใจ	4.57	0.61	มากที่สุด	5
5.	ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	4.61	0.60	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.61	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์พัฒนาฯ เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านความหลากหลายของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.57) และข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ โดยลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์พัฒนาฯ เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้	4.29	0.72	มาก	4
2.	ข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกใช้วิธีการ เพื่อให้งานของข้าพเจ้าสำเร็จ	4.47	0.64	มาก	1

ที่	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3.	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ในการจัดลำดับกิจกรรม (ควบคุมได้ว่ากิจกรรมใดทำก่อน/หลัง)	4.42	0.65	มาก	2
4.	ข้าพเจ้าสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานของตนเองได้	4.40	0.67	มาก	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.40	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกใช้วิธีการ เพื่อให้งานของข้าพเจ้าสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ในการจัดลำดับกิจกรรม (ควบคุมได้ว่ากิจกรรมใดทำก่อน/หลัง) ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) และข้าพเจ้าสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเป้าหมายที่วางไว้	4.49	0.63	มาก	3
2.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.55	0.58	มากที่สุด	2
3.	ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	4.47	0.61	มาก	4
4.	ผู้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	4.47	0.60	มาก	5
5.	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ	4.62	0.58	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.52	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.58) และงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ โดยผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	องค์กรของข้าพเจ้ามีการทำงานเป็นทีม	4.58	0.59	มากที่สุด	4
2.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงาน	4.60	0.58	มากที่สุด	1
3.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	4.58	0.60	มากที่สุด	3
4.	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.57	0.51	มากที่สุด	5
5.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี	4.58	0.61	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.58	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.61) และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ โดยข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้าเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับงาน	4.44	0.70	มาก	3
2.	ข้าพเจ้าเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ	4.50	0.70	มาก	2
3.	ข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้	4.43	0.70	มาก	4
4.	ข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาได้	4.58	0.63	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.49	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70) และข้าพเจ้าเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.40	0.69	มาก	2
2.	ข้าพเจ้าพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	4.39	0.80	มาก	3
3.	ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการ ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น	4.37	0.75	มาก	4

ที่	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4.	เงินพิเศษในช่วงปิดภาคเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ข้าพเจ้าพอใจทำงานในองค์กรนี้	4.45	0.70	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.40	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเงินพิเศษในช่วงปิดภาคเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ข้าพเจ้าพอใจทำงานในองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) และข้าพเจ้าพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการ ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	4.69	0.55	มากที่สุด	1
2.	ผู้บังคับบัญชาแบ่งและกระจายงานตามความสามารถของผู้ที่อยู่บังคับบัญชา ทำให้การมอบหมายงานมีความชัดเจน	4.64	0.56	มากที่สุด	2
3.	ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.63	0.59	มากที่สุด	4
4.	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.62	0.59	มากที่สุด	6
5.	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะพบเพื่อปรึกษากับผู้บังคับบัญชา และได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์	4.62	0.61	มากที่สุด	5
6.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	4.59	0.61	มากที่สุด	7
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	4.63	0.60	มากที่สุด	3
	ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.63	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาแบ่งและกระจายงานตามความสามารถของผู้ใต้อยู่บังคับบัญชา ทำให้การมอบหมายงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.56) และผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ	4.43	0.70	มาก	2
2.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อการฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น	4.60	0.65	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.51	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อการฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.65) และข้าพเจ้ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.61	0.57	มากที่สุด	1
2.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	4.60	0.56	มากที่สุด	2
3.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน	4.55	0.57	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.58	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยองค์กรมีความหมายและมีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) และข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย มี 4 ด้าน ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระยะเวลาในการทำงาน 4. ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ (n = 302) โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent-Samples t-test)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู	เพศ				t	Sig.
	เพศชาย		เพศหญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	4.59	0.50	4.69	0.46	-1.323	.187
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	4.55	0.55	4.62	0.47	-0.913	.362
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.55	0.62	4.66	0.50	-1.030	.232
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.57	0.53	4.66	0.43	-1.246	.214

* Sig < .05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ (n = 302)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู	อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	4.52	0.58	4.59	0.48	4.69	0.39	4.83	0.40
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	4.42	0.61	4.51	0.49	4.62	0.43	4.76	0.42
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.48	0.63	4.59	0.55	4.60	0.49	4.77	0.45
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.45	0.54	4.56	0.47	4.64	0.39	4.80	0.39

จากตารางที่ 4.17 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู ทั้ง 3 ด้าน สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นช่วงอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงที่สุด ผู้ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานสูงที่สุด ผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงที่สุด และผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงที่สุดด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานสูงที่สุด ผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงที่สุด และผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงที่สุด

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ (n = 302) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.126	3	1.709	8.580	.000**
	ภายในกลุ่ม	59.353	298	.199		
	รวม	64.479	301			
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.352	3	1.451	6.536	.000**
	ภายในกลุ่ม	66.132	298	.222		
	รวม	70.484	301			
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.457	3	1.152	4.344	.005*
	ภายในกลุ่ม	79.062	298	0.265		
	รวม	85.519	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.323	3	1.441	7.628	.000**
	ภายในกลุ่ม	56.287	298	0.189		
	รวม	60.609	301			

*Sig < .05 ** Sig = .00

จากตารางที่ 4.18 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู		อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		\bar{X}	4.45	4.58	4.68	4.82
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	4.45	-	.482	.056	.000**
	30 - 40 ปี	4.58		-	.071	.006*
	41 - 50 ปี	4.68			-	.207
	51 ปีขึ้นไป	4.82				-
		\bar{X}	4.42	4.51	4.62	4.75
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	ต่ำกว่า 30 ปี	4.42	-	.808	.155	.002*
	30 - 40 ปี	4.51		-	.504	.011*
	41 - 50 ปี	4.62			-	.363
	51 ปีขึ้นไป	4.75				-
		\bar{X}	4.48	4.58	4.59	4.77
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 30 ปี	4.48	-	.804	.702	.020*
	30 - 40 ปี	4.58		-	.997	.097
	41 - 50 ปี	4.59			-	.137
	51 ปีขึ้นไป	4.77				-
		\bar{X}	4.45	4.56	4.64	4.79
ภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	4.45	-	.631	.142	.000**
	30 - 40 ปี	4.56		-	.702	.008*
	41 - 50 ปี	4.64			-	1.63
	51 ปีขึ้นไป	4.79				-

*Sig < .05 ** Sig = .00

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า

ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี

ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่สูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี

ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (n = 302) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.462	2	3.731	19.567	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.017	299	.191		
	รวม	64.479	301			
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.375	2	2.187	9.894	.000*
	ภายในกลุ่ม	66.109	299	.221		
	รวม	70.484	301			
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.768	2	2.384	9.168	.000*
	ภายในกลุ่ม	77.751	299	.260		
	รวม	82.519	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.567	2	2.784	15.122	.000*
	ภายในกลุ่ม	55.042	299	.184		
	รวม	60.609	301			

* Sig < .05 ** Sig = .00

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.20

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู		อายุ	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		\bar{X}	4.47	4.43	4.78
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	น้อยกว่า 5 ปี	4.47	-	.909	.000**
	5 – 9 ปี	4.43		-	.000**
	10 ปีขึ้นไป	4.78			-
		\bar{X}	4.44	4.43	4.69
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	น้อยกว่า 5 ปี	4.44	-	1.000	.004*
	5 – 9 ปี	4.43		-	.002*
	10 ปีขึ้นไป	4.69			-
		\bar{X}	4.52	4.40	4.72
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	น้อยกว่า 5 ปี	4.52	-	.511	.068
	5 – 9 ปี	4.40		-	.000**
	10 ปีขึ้นไป	4.72			-
		\bar{X}	4.48	4.43	4.74
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.48	-	.861	.001*
	5 – 9 ปี	4.43		-	.000**
	10 ปีขึ้นไป	4.74			-

* Sig < .05 ** Sig = .00

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า

ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกับผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 9 ปี

ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกับผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่สูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 9 ปี

ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกับผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 9 ปี

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 302) โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent-Samples t-test)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาโท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	4.66	0.48	4.73	0.40	-1.175	.241
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	4.60	0.50	4.67	0.43	-1.057	.291
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.63	0.53	4.66	0.49	-0.405	.686

* Sig < .05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาโทมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูที่ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยภาพรวมและรายด้าน

ความสัมพันธ์	ความยึดมั่นผูกพันด้าน จิตใจ	ความยึดมั่นผูกพัน ด้านการคงอยู่	ความยึดมั่นผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร
1. ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน	.605**	.635**	.601**	.665**
2. ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	.574**	.532**	.575**	.607**
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จ	.526**	.534**	.503**	.565**
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.520**	.542**	.537**	.576**
5. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	.527**	.505**	.581**	.580**
6. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน	.442**	.498**	.557**	.535**
7. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	.620**	.585**	.651**	.668**
8. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.503**	.547**	.536**	.571**
9. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	.638**	.674**	.597**	.691**
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	.695*	.703*	.725*	.765*
	*	*	*	*

**Sig = .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยภาพรวม
มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .765

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในระดับสูงมาก เท่ากับ .725 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ในระดับสูงมาก เท่ากับ .703 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ในระดับสูงถึงสูงมาก เท่ากับ .695 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ปัจจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก เท่ากับ .674 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก เท่ากับ .651 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก เท่ากับ .638 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยนำตัวแปรพยากรณ์เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนทั้งหมด 9 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความยึดมั่น

ผู้ปกครองของครู ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านด้านบรรทัดฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกันในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

X	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู
X ₁	แทน	ด้านความหลากหลายของงาน
X ₂	แทน	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
X ₃	แทน	ด้านความสำเร็จ
X ₄	แทน	ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
X ₅	แทน	ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้
X ₆	แทน	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน
X ₇	แทน	ด้านการปกครองบังคับบัญชา
X ₈	แทน	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
X ₉	แทน	ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
R	แทน	สัมประสิทธิ์พหุคูณ
R ₂	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R _{adj} ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
\hat{Y}, \hat{Z}	แทน	คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.758	.176		4.300	.000
1. ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X ₁)	.247	.050	.269	4.979	.000**
2. ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X ₂)	.107	.042	.136	2.581	.010**
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จ (X ₃)	-.040	.050	-.045	-.784	.434
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X ₄)	.016	.047	.018	.331	.741
5. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X ₅)	.050	.050	.068	1.013	.312
6. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน (X ₆)	.046	.042	.064	1.081	.281
7. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X ₇)	.222	.051	.247	4.368	.000**
8. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (X ₈)	-.082	.042	-.114	-1.944	.053
9. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X ₉)	.284	.052	.320	5.428	.000**
R = .801	R ₂ = .641	F = 57.982			
SE _{est} = .272898	R _{adj} ² = .630				

** Sig = .00

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X₁) ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X₂) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X₇) และปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X₉) สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .758 + .247(X_1) + .107(X_2) + .222(X_7) + .284(X_9)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ พบว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X₁) มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .247 ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X₂) มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .107 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X₇) มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ

.222 และปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9) มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .284 จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่า

หากปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น .247 หากปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น .107 หากปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น .222 และหากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น .284 เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .269 (X_1) + .136 (X_2) + .247 (X_7) + .320 (X_9)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .269 ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .136 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .247 และปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .320 จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่า

หากปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น .269 หาก ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้น .136 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้น .247 หาก และหากปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น .320

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X_1) ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_2) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) และปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9) มีความสามารถในการพยากรณ์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหคูณเท่ากับ .801 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 64.1

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 21 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,227 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบสัดส่วนกับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 21 โรงเรียน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 92.35

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Independent-Samples t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้วิธีของเซฟเฟ (Sheffe' method) สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS 26

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อได้นำเสนอประสิทธิภาพขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกฟัง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับองค์กร โดยข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ความยืดหยุ่นผูกพันด้านการคงอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับองค์กร เพื่อจะได้อยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าใช้เวลาและความพยายามทุ่มเทให้กับงานขององค์กรแห่งนี้อย่างมาก จึงไม่อาจละทิ้งงานนี้ได้ โดยข้าพเจ้าคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้เพราะความรู้สึกปลอดภัย ไม่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากและปัญหาใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ความยืดหยุ่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่องค์กรมีให้แก่ข้าพเจ้า โดยข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยงานขององค์กรแม้ว่าจะมีโชหน้าที่ของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยพบว่า

1. ปัจจัยลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านความหลากหลายของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ โดยลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย และน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกใช้วิธีการ เพื่อให้งานของข้าพเจ้าสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ในการจัดลำดับกิจกรรม (ควบคุมได้ว่ากิจกรรมใดทำก่อน/หลัง) ข้าพเจ้าสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานของตนเองได้ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ โดยข้าพเจ้ามีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเป้าหมายที่วางไว้ ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้ ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตามลำดับ โดยผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี องค์กรของข้าพเจ้ามีการทำงานเป็นทีมตามลำดับ โดยข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ปัจจัยลักษณะขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้ได้อย่างเพียงพอ ข้าพเจ้าเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับงาน ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเงินพิเศษในช่วงปิดภาคเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ทำให้ข้าพเจ้าพอใจทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ข้าพเจ้าพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ตามลำดับ โดยข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการ ในเรื่องการเบิก ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาแบ่งและกระจายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การมอบหมายงานมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะพบเพื่อปรึกษากับผู้บังคับบัญชาและได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ โดยผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยข้าพเจ้ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.5 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยองค์กรมีความหมายและมีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ

ต่อความสำเร็จขององค์กร โดยข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา พบว่า จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูที่ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาโทมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูที่ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ และเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .765

5. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย พบว่า

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ปัจจัย พบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X_1) ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_2) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) และปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9)

ตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .284 ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X_1) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .247 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .222 และปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .107 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 64.1

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครืออภินิเชนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครืออภินิเชนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างยาวนาน ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้สอนความรู้ให้กับนักเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และแนวคิดที่เป็นรากฐานของสังคม การที่สังคมให้ความเคารพและเชิดชูอาชีพครู ส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองและรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างอนาคตของชาติ ด้วยเหตุนี้ ครูจำนวนมากจึงมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ตนสังกัด ทั้งในความรู้สึกและหน้าที่ ความผูกพันทางอารมณ์เกิดจากการที่ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ได้เห็นพัฒนาการของนักเรียน ได้รับความรักและความเคารพจากศิษย์ ตลอดจนได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่มีอุดมการณ์เดียวกัน ส่วนความผูกพันตามหน้าที่เกิดจากการที่ครูรู้สึกว่าตนเองมีภาระความรับผิดชอบที่จะต้องสอนและดูแลนักเรียนให้ดีที่สุด การเป็นครูไม่ใช่เพียงแค่อาชีพ แต่เป็นภารกิจที่ต้องอุทิศตนให้กับองค์กรและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1990) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แนวโน้มของการออกจากองค์กรก็จะลดน้อยลง เมื่อบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้รับ การยอมรับ รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีบทบาทสำคัญในองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 6 ข่าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของข้าพเจ้ากับบุคคลภายนอก ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากการได้แสดงศักยภาพของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ เป็นการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ที่ศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรัก ความสามัคคีได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการบริหารผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อัมภา สมันพิช (2561) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะทุ่มเท พยายามในการปฏิบัติงาน อุทิศร่างกายแรงใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับ สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน (2562) ที่ศึกษาอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านจิตใจ

จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้นเพราะการผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้านเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน บุคลากรที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่สูง เนื่องจากการที่ได้เข้ามาสัมผัสคลุกคลีอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน และสุดท้ายบุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจ ต้องการที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้เมื่อบุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานต้องมีความ จงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ควรทำ ทั้งนี้ในข้อ 1 ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และข้อ 2 ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับองค์กร บ่งบอกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันทางใจ ซึ่งเกิดจากนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นสมาชิกที่สำคัญขององค์กร โดยความผูกพันนี้มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน

2. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยลักษณะขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากลักษณะของวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นและจิตวิญญานในการทำงาน ครูไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อผลตอบแทน แต่ยังมีความยึดมั่นผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรักในอาชีพ ความต้องการพัฒนาผู้เรียน และความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กรคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะคล้ายครอบครัว ซึ่งทำให้ครูมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยลักษณะขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทงานของครูมีความหมายและคุณค่า งานของครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่สังคม ครูรับรู้ได้ว่าตนเองมีบทบาทที่ยิ่งใหญ่ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ โสสมัยสิริ มุลทองทิพย์ (2556) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร บทบาทงานของครูในด้านการสอน การที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถด้านการสอน การคิดสร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน การจัดการเรียนการสอนของครูต้องทำร่วมกับนักเรียน ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีความหมายกับนักเรียนได้ ความรู้สึกที่มีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ จากนักเรียนจะทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ความภูมิใจในงานที่ทำจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะครูจะเห็นความสำเร็จของนักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับ สุภารัตน์

กุลโชติ (2566) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจช่วยสร้างความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อครูรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ จะช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อครูได้รับการสนับสนุน เช่น การพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จะทำให้ครูรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อครู ความรู้สึกนี้ช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันและอยากทำงานในองค์กรนั้นต่อไป และสอดคล้องกับ จิระพร จันทรภาโส (2558) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน ทั้งนี้ลักษณะขององค์กรที่เอื้อต่อความมั่นคงและความไว้วางใจ จะช่วยให้ความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้น ระบบสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล การพัฒนาวิชาชีพ และบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมั่นใจและมีความมั่นคง ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในระยะยาว การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารที่ใส่ใจและสนับสนุนการทำงานของครู จะสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เช่น การทำงานร่วมกันเป็นทีม การช่วยเหลือกัน และการส่งเสริมจิตวิญญาณของความเป็นครู ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร สร้างความเป็นเจ้าของร่วม เช่น ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งต้องส่งเสริมความมั่นคงทางอารมณ์ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต โรงเรียนที่ให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การจัดตารางการสอนที่เหมาะสม ช่วยให้ครูไม่รู้สึกกดดันและเกิดความเครียดน้อยลง ก็จะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ พบว่า ความแตกต่างของเพศไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเท่าเทียมมากขึ้น ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบงาน และมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ถูกจำกัดหรือแบ่งแยกตามเพศอย่างชัดเจน งานวิจัยหลายแห่งยังระบุว่า ความทุ่มเทในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน เช่น แรงจูงใจและทัศนคติ มากกว่าปัจจัยภายนอกอย่างเพศสภาพ สอดคล้องกับ ญัฐพัชร ศรีวิไล (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพัน บทบาททาง

เพศในปัจจุบันมีความเสมอภาคมากขึ้น โดยทั้งชายและหญิงต่างมีโอกาสและบทบาทหน้าที่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มคล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยที่พบว่า ความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานช่วยลดความแตกต่างด้านเพศในมิติด้านความผูกพัน และสอดคล้องกับ จิตราภา ชาติการุณ (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า เพศที่แตกต่างแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพ และ แรงจูงใจส่วนบุคคล มากกว่าเรื่องของเพศ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจสูงหรือมีเป้าหมายในงานที่ชัดเจน มักจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เพศชายและเพศหญิงต่างก็สามารถมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในหน้าที่การงานได้เท่าเทียมกัน ความรับผิดชอบและบทบาทในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่สร้างความยึดมั่นผูกพัน

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ครูในช่วงอายุที่ต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในช่วงอายุมากกว่า 51 ปี มีค่าความยึดมั่นผูกพันสูงสุดในทุกด้านเมื่อเทียบกับช่วงอายุอื่น ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงสุด ซึ่งสูงกว่าครูในกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปีอย่างชัดเจน เหตุผลมาจากการที่ครูในวัยนี้มักมี ความมั่นคงทางอาชีพ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความภูมิใจในวิชาชีพครู นอกจากนี้ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เนื่องจากมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานและการพัฒนาองค์กรมาโดยตลอด สอดคล้องกับ พินารวรรณ กิตติสากล (2565) ที่ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คนที่มีอายุมากจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าคนที่อายุน้อย อาจเพราะการที่คนเรามีอายุมากขึ้นจะรู้สึกตระหนักว่าตนมีข้อจำกัดที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้นเมื่ออายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรนานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับ เรือนขวัญ อยู่สบาย (2560) การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 32 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และช่วงอายุ 33 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพและผลประโยชน์ตอบแทน เช่น บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ ซึ่งทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ในทางตรงกันข้าม ครูอายุน้อยอาจยังคงมองหาโอกาสใหม่ๆ และไม่ได้รู้สึกถึงแรงจูงใจที่จะคงอยู่กับองค์กรเท่าครูที่มีอายุมากกว่า รวมถึงความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน เนื่องจากครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นค่านิยมดั้งเดิมที่สอดคล้องกับบทบาทของครู ในขณะที่ครูในกลุ่มอายุน้อย เช่น ต่ำกว่า 30 ปี อาจยังไม่ได้รู้สึกถึงความผูกพันในแง่ของบรรทัดฐานอย่างชัดเจน เนื่องจากยังอยู่ในช่วงต้นของการทำงาน

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันในทุกด้าน ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ครูที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

ไป มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงสุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงาน 5-9 ปี สาเหตุมาจากประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนและวิชาชีพที่ตนปฏิบัติ มีความภูมิใจในบทบาทของตนเอง ความมั่นคงทางอาชีพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันทางจิตใจในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน สอดคล้องกับ พิรวรรณ กิตติสากล (2565) ที่ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงานมาด้วยระยะเวลาหนึ่งจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย อาจเนื่องมาจากการลาออกจากองค์กรทำให้ต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้และมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานนานมักมีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ในองค์กร รวมถึงความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความยึดมั่นในบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรที่ปลูกฝังมาจากประสบการณ์

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูที่ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาโท วิชาชีพครูเน้นความรับผิดชอบต่อความเสียสละ และความมุ่งมั่นในการสร้างคน ซึ่งเป็นหัวใจของการทำงานวิชาชีพครู ส่งผลให้ทุกคนมีความผูกพันทางจิตใจและความรับผิดชอบต่อองค์กรในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะการทำงานในระบบสถานศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานเน้นความร่วมมือและจิตวิญญาณความเป็นครู สอดคล้องกับ นริศรา จินดาพันธุ์ (2559) ที่ศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับในฐานะครูเหมือนกัน จึงทำให้มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .703 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .695 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้การสนับสนุน ทั้งด้านทรัพยากร ความช่วยเหลือ และโอกาสในการพัฒนาครู ครูจึงรู้สึกว่าจะองค์กรให้คุณค่าแก่พวกเขา ทำให้มีความผูกพัน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและรู้สึกว่าจะองค์กรเหมาะสมกับการพัฒนาอาชีพของตน เมื่อครูมองเห็นโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนและต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการสร้างความมั่นคงในชีวิต

หากค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลของครู จะทำให้มีความผูกพันในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่จะใช้กำลังทำงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของ เมื่อบุคลากรยึดมั่นในบรรทัดฐานเดียวกัน พวกเขาจะร่วมมือกันเพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร และจะไม่ลาออกจากองค์กร เพื่อให้ตนเองมีผลตอบแทนที่สูงขึ้นหรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hrebiniak and Alutto (1972) กล่าวไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรับรู้ว่าการได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนทำงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยลักษณะงานที่ดีจะส่งผลต่อความผูกพัน บุคลากรที่รู้สึกว่าองค์กรให้การตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ส่งผลให้พวกเขาเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กรด้วยความสมัครใจและความรับผิดชอบ สิ่งนี้จะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรคให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ที่หนาแน่นจะช่วยลดความรู้สึกอยากออกจากองค์กร เนื่องจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความรู้สึกปลอดภัย และยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทีมและองค์กร สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2554) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่ทำมีความเป็นอิสระ จะช่วยสร้างความผูกพันและลดความเครียดในงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานขึ้น และงานที่ได้รับนั้นมีความสำคัญ มีความหลากหลายในการใช้ทักษะ รวมถึงการได้รับการตอบสนองในเรื่องอื่น ๆ เช่น รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับในองค์กร เมื่องานที่ทำส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร หรือสังคมโดยรวม จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าสิ่งที่พวกเขาทำมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญของการสร้างความสำเร็จ และสอดคล้องกับ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความยินดีที่จะทำงานเกินความคาดหวัง แม้ต้องเสียสละเวลาและผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมกับบทบาทงานและค่านิยมขององค์กร เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง โดยความยึดมั่นด้านจิตใจทำให้บุคลากรไม่เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ แต่ยังทำงานเชิงรุกเพื่อช่วยองค์กรในทุกวิถีทาง พยายามสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร แม้ต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหารก็ส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การชื่นชม การทำงาน การให้ความช่วยเหลือ การที่ครูรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรม เช่น การประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบ หรือความก้าวหน้าในวิชาชีพที่โปร่งใส ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน จะช่วยสร้างความรู้สึกเชื่อมโยงและส่งเสริมความผูกพันทั้งด้านพฤติกรรมและจิตใจ

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย จำนวน 9 ปัจจัย พบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทยโดยรวม ได้อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X_1) ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_2) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) และปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9) โดย 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 64.1

ตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .284 ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน (X_1) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .247 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .222 และปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .107 ทั้งนี้เนื่องจากความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตใจในการทำงาน หากบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีบทบาทสำคัญในองค์กร บุคลากรจะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับ วรวัจน์ สารถวิล (2564) ที่ศึกษาปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ปัจจัยคัตสรร 5 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร ผลตอบแทน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 59.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กรโดยตรง หากครูรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับที่เหมาะสมกับความสามารถและความทุ่มเท จะช่วยลดความเครียดทางการเงินและทำให้สามารถมุ่งเน้นการสอนได้อย่างเต็มที่ในทางกลับกัน หากครูรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและลดความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ พิพัฒน์ ไผ่แก้ว (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ (X_6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_4) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.694 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 48.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.912 โดยครูที่ได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานจะมีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง ช่วยสร้างความรู้สึกลับคืนมาให้ครูมีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา และการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงาน บรรยากาศที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือกันช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียด และเพิ่มความรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน หากโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ ก็จะช่วยให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในตนเอง และรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถจัดลำดับในการทำงานของตนเองได้ ตามผลการวิจัยที่ปรากฏ ซึ่งมีผลต่อการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูให้คงอยู่กับโรงเรียนได้อย่างยาวนาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูมีโอกาสนำเสนอผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา การฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการให้ค่าให้ความสำคัญกับการเติบโตของบุคลากร และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา



บรรณานุกรม

- กิจจา บานชื่น. (2560). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร. (2565). *จิตตารมณ์การศึกษาของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร*. โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วี.พรีนธ์
- จารุพันธ์ อธิธิดาวชิกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร Bizbook.
- จิตราภา ขาดิการุณ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุมพล แก้วกล้า. (2562). *ถอดบทเรียนการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนขึ้นพื้นฐานยอดเยี่ยม กรณีศึกษาโรงเรียนลูกรักเชียงใหม่ของ วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 12(2), 221-228.*
- จรี วรรณาเจริญกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. ปัญญาชน.
- ชาลีสา ชิมโพธิ์คลัง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชิตพล มังคลากุล. (2564). *การสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับครูช่วงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพัชร ศรีวิไล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการฝึกอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก.
- นริศรา จินดาพันธุ์ และ อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 35-42.
- นาริรัตน์ ฝ่ายคำมี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสุทธาวาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปரியพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ศูนย์สื่อเสริม.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). *การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรวิไล สุขมาก, จตุพล ยงศร, และ ประภัสตรา ธโนศวรรย์. (2560). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*, 11(1), 33-47.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, และ ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย*. เสมอธรรม.
- พิพัฒน์ ไผ่แก้ว. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิรารวรรณ กิตติสากล. (2565). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พาริตา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). *ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มนต์รี.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลา ไฉวมราภรณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement)*. บ้านหนังสือโกสินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรือนขวัญ อยู่สบาย และ กীরติกร บุญส่ง. (2560). การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วงอายุ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 9(1), 121-134.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรวัจน์ สารวิถี. (2564). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). เพียร์สันเอดดูเคชั่น อิน โดไชน่า.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ไชยกักดี. (2555). แรงจูงใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการเลือกศึกษาต่อระดับ
- สัมมา ธนินธ์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2563). การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ผู้แต่ง.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement Survey). เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน. (2562). อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- หทัยรัตน์ แพงจิตร. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาชีวศึกษา ที่รองรับตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำภา สมันพิช. (2561). *การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings.* Free Press.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aronson, B. D., Janke, K. K., & Traynor, A. P. (2012). *Investigating student pharmacist perceptions of professional engagement using a modified Delphi process.* *American Journal of Pharmaceutical Education*, 76(7, Article 125), 1-7. <https://doi.org/10.5688/ajpe767125>

References

- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The Peak Performing Organization* (pp. 50–72). Routledge.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel management people at work*. The Macmillan.
- Becker, H. J., & Riel, M. M. (2000). *Teacher professional engagement and constructivist-compatible computer use. Report No. 7, Teaching, learning, and computing project*. Center for Research on Information Technology and Organizations University of California, Irvine and University of Minnesota.
http://www.crito.uci.edu/tlc/findings/report_7
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in social research* (5th ed.). Routledge.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. C. (1959). *The motivation of work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, M., & Kotrlik, J. W. (1990). Effects of spousal satisfaction and selected career factors on job satisfaction of extension agents. *Journal of Agricultural Education*, 31(1), 31–37. <https://doi.org/10.5032/jae.1990.03031>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555–573. <https://doi.org/10.2307/2393833>
- King, R. A., & Morgan, T. C. (1966). *Introduction to psychology* (3rd ed.). McGraw Hill.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2009). *Management: A practical introduction* (4th ed.). Atithi Books.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein A. C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices* (2nd ed.). Wadsworth Publishing.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. (6th ed.). McGraw-Hill.

References

- Madden, A., & Bailey, K. (2017). Engagement: where has all the 'power' gone? *Organizational Dynamics*, *46*(2), 113-119.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.007>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D. Van Nostrand Company Inc.
- Mousa, M., & Alas, R. (2016). Organizational commitment: A case study of Egyptian teachers post revolution. *International Journal of Business Administration*, *7*(4), 33-42. <https://doi.org/10.5430/ijba.v7n4p33>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Pigors, P. J. W. & Myers, C. A. (1981). *Personnel administration: A point of view and a method*. McGraw-Hill.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(5), 603–609.
<https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, *3*(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *22*(1), 46–56.
<https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior* (2nd ed.). McGraw-Hill.

References

- Sultan, R. M. (2017). Transformational leadership behavior and organizational commitment of meranaw deans and teachers in teacher education institutions. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 6(2Special), 101-113.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408–428.
<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผศ.ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน | อาจารย์นักวิชาการ สาขาบริหารการศึกษา
มรภ.นครสวรรค์ |
| 2. ดร.ชญานี อภิพงศ์สถิตคุณ | ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนไพศาล |
| 3. เซอร์คริสตอฟ (ดร. กมลวรรณ) เกกะนันท์ | อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ |





ที่ สบ ๐๒๑๐๐๔/ว ๐๘๐๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๑๙ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หิมาพัฒน์ สันตะวิน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย" โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา วัชระพลเมือ
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร: ๒-๒๔๕๓๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๔๖๘๘-๕๑๘๓

E-Mail: phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ: ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น โทร.๐๙๖ - ๑๔๖ - ๙๒๘๖



ที่ สบ ๑๒๑๐๑๔/ ๖ ๑๘๖๓

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๑๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชญานี อภิงค์สถิตคุณ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแนะแนว และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย" โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา วัชรพงษ์เมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๗ โทรสาร ๐ ๒๕๖๘ ๐๘๔๕

E-Mail: phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น โทร.๐๙๖ - ๓๔๒ - ๐๒๑๒



ที่ สบ ๓๒๖๖/๑๕/ ๖ ๑๕๕๓

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน เซอร์คริสตอฟ (ดร.กมลวรรณ) เกกะอินทร์

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย" โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิศร รัชท์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๐๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๔๖

E-Mail: phid_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น โทร.๐๕๖ - ๑๔๖ - ๐๕๖๒๖



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ มส ๐๒๓๑,๐๔/ ว.๑๒๕

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตเข้าถึงข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น รหัสนักศึกษา ๒๕๑๗๕๑๐๐๑๑ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย" โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จะขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ประกอบด้วย ๑. **ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ คน** ๒. **ครูในโรงเรียน จำนวน ...๕๕... คน** โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลการปฏิบัติงานที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชท์พลเมือง

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ คือ ๕๓๒๔ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๘๒

Email | phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น

โทร. ๐๕๖ - ๑๕๒ - ๘๓๔๒





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

คำชี้แจง :

1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อยู่ในระดับใด และเพื่อศึกษาปัจจัยใดส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

แบบสอบถามนี้มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2) ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

3) โปรดทำเครื่องหมายลงบนคำตอบที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง และขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใดและข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

เบญญาภา ปิ่นเย็น

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาภาวะผู้นำ

และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระยะเวลาในการทำงาน
 น้อยกว่า 5 ปี 5 – 9 ปี 10 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

คำชี้แจง : พิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวา ซึ่งคิดว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ						
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับองค์กร					
3.	ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานให้แก่องค์กร					
4.	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในองค์กร					
5.	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร					
6.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของข้าพเจ้ากับบุคคลภายนอก					
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่						
7.	ข้าพเจ้าคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้เพราะความรู้สึกปลอดภัย ไม่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากและปัญหาใหม่ ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	ข้าพเจ้าใช้เวลาและความพยายามทุ่มเทให้กับงานขององค์กรแห่งนี้เป็นอย่างมาก จึงไม่อาจละทิ้งงานนี้ได้					
9.	ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับองค์กร เพื่อจะได้อยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป					
10.	ข้าพเจ้าตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานขององค์กรจนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
11.	ข้าพเจ้ายินยอมที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า					
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน						
12.	ข้าพเจ้ายังคงอยู่ที่องค์กรแห่งนี้เพราะวัฒนธรรมขององค์กร					
13.	ข้าพเจ้ารู้สึกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ					
14.	ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่องค์กรมีให้แก่ข้าพเจ้า					
15.	ข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยงานขององค์กรแม้ว่าจะมิใช่หน้าที่ของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของคุณ โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

คำชี้แจง : พิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวา ซึ่งคิดว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับมาก
 3 คะแนน หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
ด้านความหลากหลายของงาน						
1.	ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					

ข้อ	ข้อความคำถาม	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
2.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน					
4.	ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ					
5.	ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ					
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
6.	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้					
7.	ข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกใช้วิธีการ เพื่อให้งานของข้าพเจ้าสำเร็จ					
8.	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ในการจัดลำดับกิจกรรม (ควบคุมได้ว่ากิจกรรมใดทำก่อน/หลัง)					
9.	ข้าพเจ้าสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานของตนเองได้					
ด้านความสำเร็จ						
10.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเป้าหมายที่วางไว้					
11.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
12.	ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้					
13.	ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
14.	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ					
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
15.	องค์กรของข้าพเจ้ามีการทำงานเป็นทีม					
16.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
17.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
18.	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
19.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี					
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร						
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้						
20.	ข้าพเจ้าเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน					
21.	ข้าพเจ้าเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้เหมือนเพียงพอ					
22.	ข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้					
23.	ข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาได้					
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน						
24.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
25.	ข้าพเจ้าพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
26.	ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการ ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน หรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น					
27.	เงินพิเศษในช่วงปิดภาคเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ข้าพเจ้าพอใจทำงานในองค์กรนี้					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
28.	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน					
29.	ผู้บังคับบัญชาแบ่งและกระจายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การมอบหมายงานมีความชัดเจน					
30.	ผู้บังคับบัญชาสั่งงาน สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
31.	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความคำถาม	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
32.	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะพบเพื่อปรึกษากับผู้บังคับบัญชาและได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์					
33.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
34.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง						
35.	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ					
36.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อการฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น					
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
37.	องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า					
38.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
39.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของคุณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

ขอพระคุณเป็นอย่างสูง
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ



ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ พิจารณาว่าลงในข้อคำถามที่ท่านเห็นว่าข้อคำถามตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

โดยแบบสอบถามฉบับจริง ถามระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

รายการข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ					
1. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับองค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานให้แก่องค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5. ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ข้าพเจ้ามีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7. ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อได้นำเสนอประสิทธิภาพขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่					
8. ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้เพราะความจำเป็นส่วนตัว	+1	0	0	0.33	ไม่สอดคล้อง
9. ข้าพเจ้าคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้เพราะความรู้สึกลดถอย ไม่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากและปัญหาใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

รายการข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10. ข้าพเจ้าใช้เวลาและความพยายามทุ่มเทให้กับงานขององค์กรแห่งนี้อย่างมาก จึงไม่อาจละทิ้งงานนี้ได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11. ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับองค์กร เพื่อจะได้อยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12. ข้าพเจ้าภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13. ข้าพเจ้าตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานขององค์กรนี้จนกว่าเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14. ข้าพเจ้ายินยัดที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปนี้ แม้มีโอกาสดำเนินการขอเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน					
15. ข้าพเจ้ายังคงอยู่ที่องค์กรแห่งนี้เพราะรู้สึกผูกพันกับบุคคล และผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16. ข้าพเจ้าคิดว่าจำเป็นที่จะต้องทุ่มเททำงานให้แก่องค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17. ความจงรักภักดีต่อองค์กรถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18. ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่องค์กรมีให้แก่ข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19. ข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยงานขององค์กรแม้ว่าจะมิใช่หน้าที่ของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20. ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย โดยแบบสอบถามฉบับจริง งามระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

รายการข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
ด้านความหลากหลายของงาน					
1. ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และ น่าสนใจ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
5. ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
6. ข้าพเจ้าสามารถควบคุมตารางการทำงานของตนเองได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7. ข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกใช้วิธีการ เพื่อให้งานของ ข้าพเจ้าสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ในการจัดลำดับ กิจกรรม (ควบคุมได้ว่ากิจกรรมใดทำก่อน/หลัง)	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9. ข้าพเจ้าสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานของตนเองได้	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
ด้านความสำเร็จ					
10. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเป้าหมายที่ วางไว้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้ สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12. ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ข้าพเจ้า ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

รายการข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
15. องค์กรของข้าพเจ้ามีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18. ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร					
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					
20. ข้าพเจ้าเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21. ข้าพเจ้าเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
22. ข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
23. ข้าพเจ้าเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน					
24. เงินที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25. ข้าพเจ้าพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
26. ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
27. เงินพิเศษในช่วงปิดภาคเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ข้าพเจ้าทำงานในองค์กรนี้	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
28. ผู้บังคับบัญชาความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ข้าพเจ้าปรารถนา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

รายการข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
31. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32. ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ตามสะดวก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง					
33. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
34. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
35. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
36. ข้าพเจ้ามีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
37. องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
38. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของข้าพเจ้ากับบุคคลภายนอก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
39. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ดูแลงานสำคัญขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
41. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย

ด้าน	ข้อที่	Cronbach's Alpha
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	1 – 6	.902
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	7 – 11	.874
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	12 – 15	.873
โดยรวม	15	.948
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน		
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		
ด้านความหลากหลายของงาน	1 – 5	.830
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	6 – 9	.846
ด้านความสำเร็จ	10 – 14	.860
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	15 – 19	.924
โดยรวม	19	.953
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร		
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	20 – 23	.884
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	24 – 27	.749
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	28 – 34	.903
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	35 – 36	.646
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	37 – 39	.728
โดยรวม	20	.947
โดยรวมทั้งฉบับ	54	.976

ประวัติย่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ - สกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงเบญญาภา ปิ่นเย็น
วัน เดือน ปี เกิด	12 มีนาคม 2542
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ.2565 ครูโรงเรียนสารสาสน์ธนะบุรี พ.ศ.2567 ครูโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์

