



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ
A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER'S ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN SCHOOLS UNDER LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION SAMUT PRAKAN PROVINCE

พัชรี แสงทองสุขศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ
ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER'S ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN SCHOOLS UNDER LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION SAMUT PRAKAN PROVINCE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ
ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ
ของ
พัชรี แสงทองสุขศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์) (รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์)
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ
ผู้วิจัย	พัชรี แสงทองสุขศรี
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 380 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, Anderson, และ Tatham (2006) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ SEM เพื่อเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 112.18 ค่า df = 90 ค่า p-value = .057 ดัชนี GFI = .97 ดัชนี AGFI = .938 ค่า SRMR = .020 ค่า RMSEA = .025 และ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 80 ($R^2 = .80$) โดยพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .698$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = .456$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ ลักษณะงาน ($\beta = -.295$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ในขณะที่เมื่อตัวแปรลักษณะงานเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลในทางลบทำให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การลดลง นอกจากนี้ยังพบตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ($\beta = .299$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นตาม

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ, การบริหารงานบุคคล, การบริหารการศึกษา, โรงเรียนสังกัดเทศบาล

Title	A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SCHOOLS UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION SAMUT PRAKAN PROVINCE
Author	PHATCHAREE SANGTHONGSUKSRI
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantararat Phutiar

The purpose of this study is to examine the consistency of the causal relationship model of organizational commitment with the empirical data. The variables in the model consisted of four latent variables, including job characteristics, organizational culture, work-life quality and organization commitment. The sample group in this study was 380 teachers in schools under the authority of the local administration organization. Samut Prakan Province, which was derived from the concept of sample size determined by Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham (2006). In this research, the researcher created a questionnaire with a five-level rating scale, which was examined for content validity by experts. The consistency (IOC) was obtained between 0.60-1.00 and Cronbach's Alpha Coefficient was determined with a confidence value of 0.98. The data were analyzed using SEM test statistics to verify the coherence between the research model and the empirical data. The results showed that the model was consistent with empirical data. Based on the statistical value, Chi-square = 112.18, df = 90, p-value = .057, GFI Index = .97, AGFI Index = .938, SRMR = .020, RMSEA = .025 and variables in the model could explain 80% of the variance in organizational commitment ($R^2=.80$). It was found that the variable that directly influenced (Direct Effect: DE) organizational commitment variable was organizational culture (beta = .698), followed by work quality of life (beta = .456) with a statistical significance at the .001 level and job characteristics (beta = -.295) with a statistical significance at a level of .01, showing that organizational culture variables increased the quality of working life variables and resulted in an increase in organizational commitment variables as well, while when the job characteristics variable increased, it would negatively affect the organizational commitment variable. In addition, organizational culture variables had an indirect effect on organizational commitment (beta = .299) at a statistical significance of .001, indicating that as organizational culture increases will affect the quality of work life and accordingly make the commitment to the organization.

Keyword : organizational commitment, personnel management, educational administration

กิตติกรรมประกาศ

ในการวิจัยครั้งนี้จะไม่สำเร็จล่วงได้ด้วยดี หากปราศจากบุคคลอันเป็นผู้ที่มีความปรารถนาดีต่อศิษย์เสมอมา คือ ผศ.ดร.จันทวัฒน์ ภูติอริยวัฒน์ ที่ปรึกษาการทำปริญญาโทขึ้นนี้ ตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างทาง จนกระทั่งสำเร็จล่วงเป็นปริญญาโทที่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความเมตตา ส่งเสริม สนับสนุนในตัวศิษย์คนนี้เสมอมา ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ อาจารย์เจื้อยเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวัฒน์ ภูติอริยวัฒน์ ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจนปริญญาโทฉบับนี้สมบูรณ์สมบูรณ์ฐานะการเป็นมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ผู้ที่สละเวลาในการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยขึ้นนี้สำเร็จล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ เป็นทั้งผู้สนับสนุน ผลักดันให้ข้าพเจ้าเดินทางมาจนถึงจุดนี้ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพรายทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้การช่วยเหลือในทุกๆด้าน ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาในวันนี้

สิ่งใดก็ตามที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอมอบประโยชน์ที่ได้ให้แก่แวดวงการศึกษาของไทยในวงกว้าง ในทำนองเดียวกันหากมีความผิดพลาดประการใดก็ตาม ข้าพเจ้าในฐานะนักบริหารการศึกษาขอให้ความผิดพลาดนั้นเป็นบทเรียนให้เกิดเป็นข้อเรียนรู้และประโยชน์ต่อผู้ที่ได้อ่านงานวิจัยขึ้นนี้ต่อไป

พัชรี แสงทองสุขศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	13
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	14
1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ	14
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู	21
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	21
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของครู.....	27
2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	31
2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร	40

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคุณ.....	41
4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของคุณ.....	51
4.1 ความหมายของลักษณะงาน.....	51
4.2 องค์ประกอบของลักษณะงาน.....	53
5. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา.....	57
5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	57
5.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	59
5.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร.....	60
6. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ.....	65
6.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	65
6.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	68
6.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	71
7. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับความผูกพันต่อองค์กรของคุณ.....	77
7.1 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	77
7.2 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	79
7.3 ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	81
8. การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล.....	81
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	99
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	104
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	106
ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	110
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
1. สรุปผลการวิจัย	116
2. อภิปรายผลการวิจัย	117
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	132
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	133
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	153
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	158
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	172
ประวัติผู้เขียน	174

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ	20
ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะของการวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิมกับโมเดลลิสเวล	82
ตารางที่ 3 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามองค์กรปกครองท้องถิ่นที่สังกัด	99
ตารางที่ 4 ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	103
ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	105
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด	106
ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว	108
ตารางที่ 8 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (n = 380)	111
ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	113

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
ภาพประกอบ 2 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) โดย Hewitt Associate	35
ภาพประกอบ 3 โมเดลความผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement) โดย International Survey Research [ISR]	36
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร โดย The Institute for Employment Studies (IES)	36
ภาพประกอบ 5 โมเดลตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt Associates (2015)	49
ภาพประกอบ 6 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล	85
ภาพประกอบ 7 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล	86
ภาพประกอบ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	112

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“ครู” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน จะเห็นได้ว่า ครูเป็นบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในสถานศึกษา ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ยินดีที่จะสละแรงกายอย่างสุดความสามารถเพื่อทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมีความรู้สึกต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Steers และ Porter, 1991) จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์กรใดก็ตามที่ผู้บริหารสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กรได้มากย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากกว่าองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยทำให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ดังที่ ธีรวันี ประกอบของ (2560) ได้อธิบายความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ยิ่งองค์กรสามารถทำให้อุบัติการณ์ของความผูกพันได้มาก องค์กรนั้นย่อมได้ประโยชน์ตามไปด้วย ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การลดอัตราการลาออก การขาดงาน ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กร เฮวิต (Hewitt (2015)) อธิบายพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การพูดหรือกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Say) (2) ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และ (3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Wayne (2010) ที่อธิบายว่าบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ การพูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) การคงอยู่ในองค์กร (Stay) และความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ (Serve) เช่นเดียวกับ กรีนเบิร์ก (Greenberg (2004) ที่ได้อธิบายถึงลักษณะบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นั้นจะมีพฤติกรรม ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ปัญหาการศึกษาของไทยที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มักพบว่าปัญหาครูเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีส่วนสำคัญให้เกิดการปฏิรูป ไม่ว่าจะมีการปฏิรูปการศึกษาครั้งใดก็ต้องมีเรื่องของครูผู้สอนเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างและระบบบริหารจัดการ อาทิ ปัญหาการผลิตครูที่ไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน การผลิตครูที่มีคุณภาพแตกต่างกันในแต่ละสถาบันการศึกษา ปัญหาการขาดแคลนครูที่ส่วนหนึ่งเกิดจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ประกอบกับอัตราการเกษียณอายุราชการของครูที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งในปี พ.ศ.2556 – 2570 พบว่ามีครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่จะเกษียณอายุราชการ มีจำนวนมากถึง 288,233 คน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

นอกจากปัญหาเชิงโครงสร้างแล้วยังพบปัญหาการใช้ครูที่พบว่ามีการะงานจำนวนมาก นอกเหนือจากงานหลักคือการสอน จัดทำแผนการสอน และงานที่เกี่ยวข้องกับข้อสอบแล้ว ยังพบว่ามีภาระหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น งานการเงิน ธุรการ งานกิจกรรมต่างๆ ทำให้ครูจำเป็นต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านั้น งานการสอนจึงถูกลดความสำคัญลงไป นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่ที่เกิดจากตัวผู้สอน เช่น ปัญหาหนี้สินครูที่เกิดขึ้นและทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ปัญหาคุณภาพครูที่ขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน เป็นต้น (สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559) สอดคล้องกับข้อมูลจาก ไทยรัฐออนไลน์ (2564) ที่ได้เสนอข่าวการยื่นหนังสือลาออกของครุรายหนึ่งซึ่งระบุเหตุผลหนึ่งในการลาออกว่าไม่เห็นด้วยกับการให้ครูทำเอกสารประเมินประกัน ประกวด สรรวจข้อมูลที่มากเกินไปและไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนเท่าที่ควร ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าภาระงานที่มากเกินไปและถูกลดความสำคัญของหน้าที่หลักซึ่งเป็นงานสอนลง ส่งผลให้ครูรู้สึกเหนื่อยหน่ายนำไปสู่ความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่การลาออกกลางคันของครูซึ่งเป็นปัญหาสะสมมายาวนาน ถึงแม้ว่าครูจะมีการบรรจุเป็นข้าราชการที่คนส่วนมากเห็นว่ามีความมั่นคงแล้ว การลาออกของครูก็ยังปรากฏชัดเจนอยู่ อีกทั้งปัญหานี้ยังปรากฏให้เห็นในแวดวงการศึกษาต่างประเทศจากการสำรวจของสมาคมครูและอาจารย์แห่งสหราชอาณาจักร (The Association of Teachers and Lecturers - ATL) พบว่ามีจำนวนครูรุ่นใหม่ลาออกจากอาชีพครูมากถึง 73% โดยให้เหตุผลว่าปริมาณงานมีมากเกินไป ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ครูไม่ต้องการปฏิบัติงานสอน (จิระประภา สายธนู, 2558)

นอกจากนี้ปัญหาความไม่ผูกพันของครูนั้นยังปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้นจากการพยายามในการแก้ปัญหายุทธศาสตร์ครูบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา โดยการผลักดันโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น หรือโครงการโอกาสทางการศึกษาสำหรับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกล โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อผลิตครูท้องถิ่นให้เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน ลดปัญหาการโยกย้าย ขาด

แคลนครู เมื่อเรียนจบตามหลักสูตรจะได้รับบรรจุเป็นครูกลับมาสอนในท้องถิ่นของตนเอง (มติชนออนไลน์, 2562)

องค์กรปกครองท้องถิ่น อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีความร่วมมือของรัฐบาลในการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานและสร้างงาน มุ่งเน้นการพัฒนาด้วยการขับเคลื่อนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life Long Learning) อันจะส่งผลให้ประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) จากผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ.2563 ในด้านการบริการสาธารณะ พบว่าตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมากถึง 3 ตัวชี้วัดด้วยกัน ได้แก่ 1) คะแนนเฉลี่ยรวมการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 2) การจัดการเรียนการสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม และ 3) การส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนในสังกัดจัดกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด หรือความสนใจของผู้เรียน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) จะเห็นได้ว่าโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มหรือพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มความเข้มแข็งและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้โดยการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวครูที่ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า หากองค์กรใดต้องการประสบความสำเร็จไวกว่าจำเป็นที่จะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรอันเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องส่งเสริมความผูกพันต่อ

องค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การไว้หลายประการ โดยผู้วิจัยพบว่ามีปัจจัยที่สำคัญ อาทิ ลักษณะงาน (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, 2561); (Steers, 1997); (Porter L.W. et.al., 1974) วัฒนธรรมองค์การ (Hoy และ Miskel (2013); อนงค์ศิริ โจรจนโสดม (2561); ธาวิทย์ เสวกดรุธ (2557); ศุภวรรณ ช่อผกา (2558); วรรณภา เหล็กเพชร (2561) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Hackman J. R. และ Suttle J. L. (1977); Schuler et. al. (1989); Greenberg and Baron (1995) ; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, (2556); รินรดา ชันทรกรรม และจันทนา แสงสุข (2556); ศิริวรรณ แม่นศรี (2558); จิราพร ระโหฐาน (2559); เฉลิมขวัญ เมฆสุข, (2560); ธัญญาวดี เฟิงตะโก (2562); พรรณอร พัฒนาการค้า (2562)) จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงสามารถเสริมสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น อันเป็นการนำพาองค์การให้ไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงงานด้านการบริหารงานบุคคล และเป็นแนวทางสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแก่ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนให้รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทแก่องค์การจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาและสร้างโมเดลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวแปร ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับบุคลากรครู ตลอดจนผู้บริหารหน่วยงานที่สูงขึ้นเพื่อกำหนดนโยบายในการสร้างความผูกพันต่อ

องค์การ ซึ่งช่วยในการลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครูอันเป็นผลมาจากการลาออก โอนย้าย อีกทั้งยังส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 946 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 380 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ แฮร์แบล็ก บาร์บิน แอนเดอร์สัน และทาทัม (Hair, Black, Babin, Anderson, และ Tatham (2006) ที่ได้เสนอเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์หีสเรล คือ ขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปมักกำหนดขนาดตัวอย่าง 10 – 20 คน ต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่าจำนวน 19 พารามิเตอร์ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อย 190 – 380 คน ผู้วิจัยเลือกใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และทำการสุ่มอย่างง่ายต่อไป

3) ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ลักษณะงาน

3.1.2 วัฒนธรรมองค์กร

3.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานต้นสังกัดในการกำกับดูแล

2. ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการครู หรือบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2565

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นต่อสถานศึกษาของตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปแบบของความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย ยินดีให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมเพื่อที่จะให้สถานศึกษาที่ตนสังกัดบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษาก่อนผลประโยชน์ส่วนตน หุดหรือกล่าวถึงสถานศึกษาในเชิงบวก และตั้งมั่นที่จะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาตลอดไป โดยไม่มีท่าทีที่จะย้ายหรือลาออก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการพูดหรือกล่าวถึงองค์กรในทางบวก หมายถึง การแสดงออกทางคำพูดของครูต่อสถานศึกษาที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ โดยกล่าวถึงสถานศึกษาในทางบวก กล่าวถึงข้อดีของสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษา พูดอธิบายหรือแก้ไขให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจเมื่อมีการกล่าวถึงสถานศึกษาในแง่ลบ กล่าวถึงสถานศึกษาด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง ตลอดจนมีท่าทียินดีที่จะกล่าวถึงสถานศึกษาเมื่อถูกถามถึงสถานศึกษาของตน

3.2 ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษาตลอดไป มีความรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษา มีความยึดมั่น จงรักภักดีต่อสถานศึกษา เข้าร่วมในทุกกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น ปราบปรามท่าทีที่แสดงถึงความต้องการที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นหรือลาออกจากสถานศึกษา

3.3 ด้านการใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่แสดงถึงความเต็มใจ ความตั้งใจทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อนำสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เต็มใจที่จะสละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา มีความเสียสละ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือภารกิจของสถานศึกษา แม้ว่าจะได้รับการงานที่เพิ่มมากขึ้น เต็มใจที่จะปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ตลอดจนพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

4. ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติในสถานศึกษา โดยงานที่ปฏิบัติอาจมีการใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความสำคัญต่อองค์การ มีความชัดเจนเป็นเอกลักษณ์ งานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ ตลอดจนได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณเองได้ใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เกิดความท้าทาย และได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เกิดทักษะใหม่ๆ

4.2 ด้านความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ครูผู้สอนรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จของโรงเรียน โดยการแสดงความคิดเห็น หรือลงมือปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

4.3 ด้านอิสระในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ครูผู้สอนมีโอกาสในการคิด ตัดสินใจ วางแผนงาน ลงมือปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ปัญหาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่วางไว้

4.4 ด้านความชัดเจนของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ครูผู้สอนรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดกรอบการทำปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน มีการอธิบายรายละเอียดและขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปราศจากความสับสนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4.5 ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ครูผู้สอนได้รับข้อมูลเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น หรือระหว่างการทำงานนั้นๆ โดยข้อมูลนั้นอาจเป็นคำแนะนำจากเพื่อนครู จากหัวหน้างาน หรือจากนักเรียน โดยที่คำแนะนำเหล่านั้นสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้

5. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีความแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ไม่ว่าจะเป็น ค่านิยมในการประพฤติปฏิบัติตน ความเชื่อ การใช้ภาษา คำพูด ท่าทาง ซึ่งล้วนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านความเชื่อในความสามารถร่วมกัน หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง ถึงความเชื่อมั่นในความพยายามร่วมกัน การทุ่มเทกำลังความสามารถ การให้ความร่วมมือ การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

5.2 ด้านความเชื่อใจระหว่างกัน หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองที่แสดงออกถึงความไว้วางใจกัน มีคำพูดในเชิงบวกต่อกัน มีท่าทางที่เป็นมิตร มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความไว้วางใจ การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาการเรียนการสอน การรับฟังความคิดเห็น การใช้ภาษาที่สร้างความมั่นใจหรือยกย่องผู้อื่น

5.3 ด้านการให้ความสำคัญทางวิชาการ หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง ในการให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมด้านวิชาการ การพัฒนาผู้เรียน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ตลอดจนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการที่สถานศึกษากำหนดไว้

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดหา จัดสรร ออกแบบ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา การให้การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การปฏิบัติงานสอนที่มีความท้าทาย การส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู บุคลากร ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา การให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล การปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความพอดีเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีเหลือเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น หรือจ่ายค่าตอบแทนในปริมาณที่มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของครู มีความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ได้รับความยุติธรรมในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการดำเนินการสนับสนุน ออกแบบให้มีสวัสดิการพื้นฐานเท่ากับหรือสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร บ้านพักสวัสดิการหรือสิทธิการเบิก

ค่าเช่าบ้าน เงินโบนัส ตลอดจนสวัสดิการที่ครูจะได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ เงินบำเหน็จ บำนาญ

6.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการออกแบบ จัดหา พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการบำรุงรักษาสถานที่ให้สะอาดอยู่เสมอ มีความร่มรื่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวน ไม่มีสารเคมีที่ก่อให้เกิดมลพิษ หรืออันตรายต่อร่างกาย มีความปลอดภัย มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน เพียงพอ และทันสมัย ตลอดจนมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ

6.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการออกแบบโครงการ หรือจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ ของครูผู้สอน ตามความต้องการ และความจำเป็น เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือนำเอาแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทายเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง

6.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือนำเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อการประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม เหมาะสมเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ให้การยอมรับในความสามารถของครูและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญกำลังใจโดยการให้รางวัลการปฏิบัติงาน

6.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ปราศจากความเครียดที่เกิดจากการแข่งขันกัน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความสามัคคีกัน มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ให้การสนับสนุนการทำงานของกันและกัน และให้ความช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหา

6.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการออกแบบนโยบายการบริหารจัดการต่อบุคลากรครูในสถานศึกษาด้วยหลักประชาธิปไตย กล่าวคือ ครูผู้สอนได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม ได้รับโอกาสในการแสดง

ความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างเปิดเผย ได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์และร้องเรียนต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรมและเหมาะสม มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

6.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการออกแบบนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอย่างสมดุล มีชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่พอเหมาะ มีชั่วโมงในการพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน มีความยืดหยุ่นของเวลาเข้า-ออกการทำงาน มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีในจำนวนที่เหมาะสม มีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัว สังสรรค์ร่วมกับเพื่อน หรือทำงานอดิเรกที่สนใจ มีเวลาพักผ่อนร่างกาย และจิตใจให้มีความแข็งแรง

6.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ออกแบบโครงการให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในการทำประโยชน์ต่อสังคม โดยการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะแก่ชุมชนใกล้เคียง ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สนับสนุนการเป็นพลเมืองที่ดี การปฏิบัติต่อผู้ด้อยโอกาสอย่างเท่าเทียม จนเกิดความรู้สึกรักมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยได้ยึดเอาแนวคิดของ เฮวิต (Hewitt (2015) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบ คือ การพูดหรือกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เวิน (Wayne (2010) ที่อธิบายว่าบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ การพูดถึงองค์กรในแง่ดี การคงอยู่ในองค์กร และความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ เช่นเดียวกับ กรีนเบิร์ก (Greenberg (2004) การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีหลากหลายประการ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มักพบอยู่เสมอเมื่อมีการกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

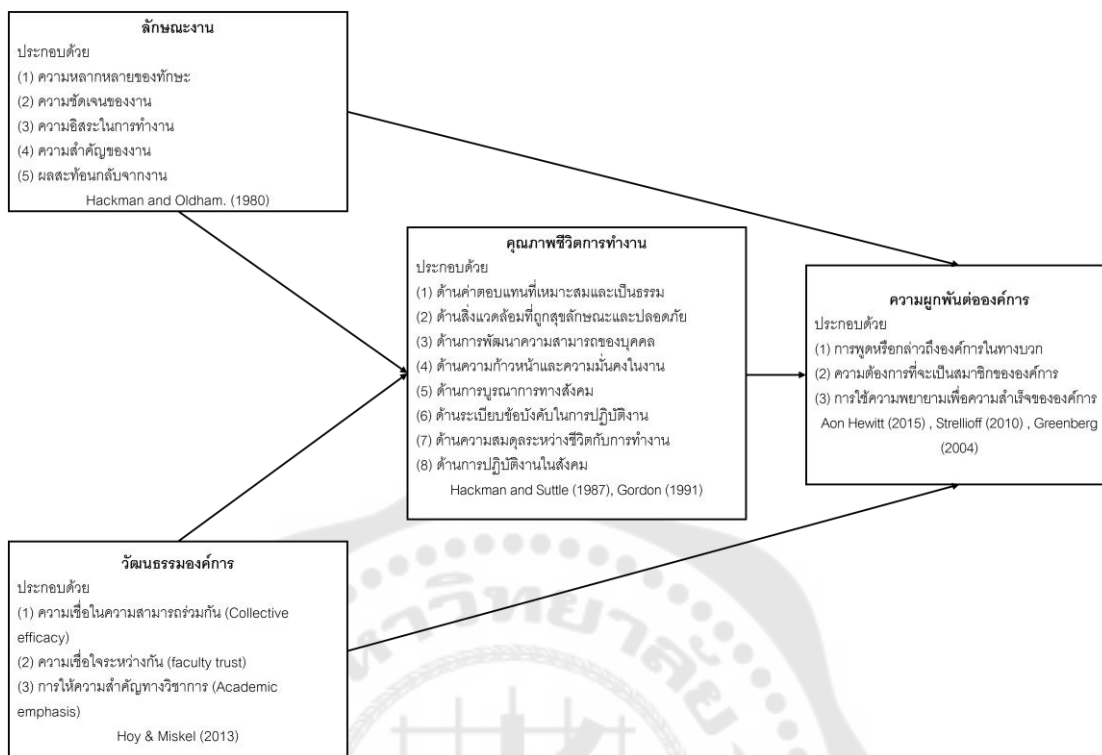
ลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่ปรากฏให้เห็นอยู่เสมอเมื่อกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรงานที่มีความท้าทาย มีอิสระ จะส่งผลให้อัตราการย้ายและอัตราการลาออกของพนักงานลดลง (Porter L.W. et.al., 1974) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เอาแนวคิดลักษณะงานของ แสกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham ,1980) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณลักษณะงานไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เช่นเดียวกับนักวิชาการอีกหลายท่าน อาทิ มาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter, and Steers ,1982) และ วิภาดา คุปตานนท์ (2551) ที่อธิบายไว้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมี 5 ลักษณะ จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, 2561) สอดคล้องกับแนวคิดของ สตีเยร์ (Steer ,1977) ที่พบว่า ลักษณะงานที่มีการติดต่อกับผู้อื่นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งสมาชิกมีการติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ยิ่งเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบของความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Hoy และ Miskel, 2013) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดเอาแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy และ Miskel (2013) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบที่ครอบคลุมในทุกมิติของบริบทสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน (2) ความเชื่อใจระหว่างกัน และ(3) การให้ความสำคัญทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สอดคล้องกับ ธาโรวิทย์ เสวกดรุณทร (2557) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ และตัวแปรการวัฒนธรรมองค์กร ยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวก

ต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังพบผลการศึกษานักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (Wiener (1982); ศุภวรรณ ช่อผกา (2558); วรรณภา เหล็กเพชร (2561))

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ (Hackman and Suttle, 1987) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ตลอดจนช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่บุคลากร ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรได้อีกทางหนึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เอาแนวคิดของเฮ้าส์และคัมมิ่ง (House and Cumming ,1985) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton ,1973) ที่ได้เสนอองค์ประกอบ 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรที่มีคุณค่า (Schuler et al., 1989) ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์การได้อีกด้วย (Greenberg and Baron,1995) ซึ่งสอดคล้องกับจิราพร ระโหฐาน (2559) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เช่นกันกับ พรรณอร พัฒนการคำ (2562) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังพบผลการศึกษานักวิชาการหลายท่านที่ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่น่าไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (พิชญานันท์ รัตนน่วม (2556); เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560); ธัญญวดี เพ็งตะโก (2562); ศิริวรรณ แม่นศรี (2558); รินรดา ชันถกรรม และจันทนา แสงสุข (2556))

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตัวแปร ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในงาน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร
4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรในงานวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของครู
 - 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครู
 - 2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กรของครู
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของครู
5. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
7. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู
8. การวิเคราะห์ด้วยโมเดลรีเกรสชัน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการที่มีอำนาจในการปกครองตนเองอย่างอิสระ อันเกิดตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสะท้อนให้เห็นได้จากการกระจายอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการกำกับดูแลจากส่วนกลาง กล่าวคือ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อำนาจหน้าที่ในการจัดทำภารกิจหลากหลายด้าน ย่อมสะท้อนถึงระดับการกระจายอำนาจที่มีอยู่สูง และหากส่วนกลางมีการกำกับดูแลอยู่น้อย ย่อมสะท้อนถึงความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ณัฐพล ใจจริง และ กฤษณ์ วงศ์วิเศษธร, 2564)

1.1 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และจัดให้มีอย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วศิน โกมุต, 2564)

บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้แก่

มาตรา 80 (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ รวมทั้งการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นด้วย

นอกจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ยังมีข้อกฎหมายอันได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ดังนี้

มาตรา 9 (2) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักในการจัดการศึกษา 5 ประการ คือ

- การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิต สำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ทัว้ถึง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ไม่น้อยกว่า 12 ปี ตามมาตรา 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม หรือความบกพร่องทางการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

- การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

- กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจใน ความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จัก พึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3 รูปแบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) การจัดการศึกษาในระบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาในระบบสองรูปแบบ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา รายละเอียด ดังนี้

(1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งรัฐต้องจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สำหรับการแบ่งประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นตามกฎหมายกระทรวง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีอายุระหว่าง 3-6 ปี โดยมีหลักการคือเตรียมความพร้อมของเด็กด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

- การศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถของเด็ก ใช้ระยะเวลาตามเกณฑ์ปกติ 6 ปี

- การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับประถมศึกษา ใช้เวลาเรียน 3 ปี มีเป้าหมายเพื่อให้ความรู้ ความต้องการ ความสนใจ และสร้างทัศนคติแก่นักเรียน เพื่อนำไปใช้ประกอบการงาน และอาชีพที่สมควรแก่วัย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียน 3 ปี เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมี 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญ (มัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) และประเภททวิศึกษา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)

(2) การศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนภายหลังที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งครอบคลุมการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา และระดับปริญญา

2) การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษานอกโรงเรียนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพในพื้นที่เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของประชาชน และความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนหนังสือ หนังสือพิมพ์ สื่อสิ่งพิมพ์แก่ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ตำบล และห้องสมุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ลักษณะของสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานศึกษา 2 ลักษณะ คือ

1) การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง หรือขยาย หรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่หรือสถานศึกษาเดิมที่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษาจัดการศึกษาในระดับและประเภทที่มีความพร้อม มีความเหมาะสม และมีความต้องการภายในท้องถิ่น อาจแยกได้เป็น 4 กรณี คือ

(1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อให้จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่กำหนด

(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม โดยให้สถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม โดยสถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่แตกต่างไปจากระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้จัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มเติม แต่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษาจากที่จัดอยู่เดิม

2) การถ่ายโอนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนสถานศึกษาส่วนหนึ่งจากกระทรวงศึกษาธิการ

1.5 โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

โรงเรียนในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ, 2566) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กระจายตัวอยู่แต่ละอำเภอทั่วทั้งจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการเป็นศูนย์รวมในการอำนวยความสะดวก ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ "มุ่งสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคงตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

พันธกิจ (Mission)

1) พัฒนาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

2) นำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0

3) สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็ง

4) ให้คำปรึกษาแนะนำ (Consult) ประสานและสนับสนุน (Facilitate) การบริหารจัดการและการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

5) พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ปฏิบัติภารกิจตามประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เพิ่มความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มความเข้มแข็งและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม การบูรณาการและการบริหารเครือข่ายในทุกภาคส่วน

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ การเพิ่มความเข้มแข็งและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ โดยมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 31 โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

องค์กรปกครองท้องถิ่น	โรงเรียน
เทศบาลนครสมุทรปราการ	โรงเรียนเทศบาล 1 เยี่ยมเกษสุวรรณ
	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดโน
	โรงเรียนเทศบาล 3 คลองตาเค็ด
	โรงเรียนเทศบาล 4 สิทธิไชยอุปถัมภ์
	โรงเรียนเทศบาล 5 วัดกลางวรวิหาร
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนครสมุทรปราการ
เทศบาลเมืองบางแก้ว	โรงเรียนสาธิตบางแก้ว
	โรงเรียนอนุบาลสาธิตบางแก้ว 1 (วัดหนามแดง)
	โรงเรียนอนุบาลสาธิตบางแก้ว 2 (สมุทรสิริวัฒน์)
	โรงเรียนอนุบาลสาธิตบางแก้ว 3 (ไทยสมุทร)
เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ	โรงเรียนเทศบาล 1 (ในระบบสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง)
	โรงเรียนเทศบาลปากน้ำศิริวิทยานุสรณ์ (ในระบบสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง)
	โรงเรียนสิริเบญญาลัย
เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย	โรงเรียนเทศบาลบ่อมแปลงไฟฟ้า
เทศบาลเมืองพระประแดง	โรงเรียนเทศบาลวัดแค (ธรรมวิธานราษฎร์บำรุง)
	โรงเรียนเทศบาลวัดทองธรรม
	โรงเรียนเทศบาล 1 บางครุอุปการราษฎร์
เทศบาลเมืองลาดหลวม	โรงเรียนเทศบาล 2 เทศบาลเมืองลาดหลวม
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลด่านสำโรง
เทศบาลตำบลด่านสำโรง	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์กรปกครองท้องถิ่น	โรงเรียน
เทศบาลตำบลบางปู	โรงเรียนเทศบาล 1 (บางปูใหม่)
	โรงเรียนเทศบาล 2 (บางปู)
	โรงเรียนเทศบาล 3 (ท้ายบ้านใหม่)
เทศบาลตำบลบางพลี	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางพลี
เทศบาลตำบลบางเมือง	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลบางเมือง
เทศบาลตำบลแพรกษา	โรงเรียนแพรกษาวิเทศศึกษา
	โรงเรียนอนุบาลแพรกษาวิเทศศึกษา
	โรงเรียนมัธยมแพรกษาวิเทศศึกษา
เทศบาลเมืองแพรกษา	โรงเรียนแพรกษาวิทยา
เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ กล่าวคือ องค์กรใดที่บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมส่งผลให้บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรมีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานต่ำ (Saks, 2006)

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของความผูกพัน มีการใช้คำในภาษาอังกฤษอยู่ 2 คำ คือ Commitment และ Engagement โดยในภาษาไทยจะให้ความหมายทั้งสองคำว่าความผูกพัน โดยจากการศึกษาพบว่าทั้ง 2 คำสามารถใช้แทนกันได้ และมีความหมายที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” ไว้ว่า มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ เป็นต้น ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามมา ในส่วนของความหมายของคำว่า “องค์กร” หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ

บุชานัน (Buchanan (1974) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันองค์กรเป็นการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร (identification) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกที่ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

เฮอริเบิร์ต (Herbert A. (1976) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมในการเสนอแนะแนวทางในการเข้ามามีส่วนร่วมไว้แล้ว การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับจุดหมายขององค์กรอย่างแท้จริง จะแสดงตัวเข้าเป็นพวกอย่างมั่นคง

สตีเยอร์ (Steers (1997) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

มาร์ชและแมนนารี (Marsh และ Mannari (1977) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรในองค์กรที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

มาวเดย์ (Mowday (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เวียนเนอร์ (Wiener (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า การรู้สึกถึงหน้าที่ข้อผูกมัดที่มีอยู่กับองค์กรอาจเป็นผลมาจากการซึมซับของแรงกระตุ้นทางบรรทัดฐานที่มีต่อบุคคลโดยผ่านค่านิยมของสังคมและความเชื่อ อธิบายได้ว่า กระบวนการทางสังคมในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลเข้าร่วมในองค์กร

คาน (Kahn (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นเสมือนสายจูงสมาชิกในองค์กรไปสู่บทบาทหน้าที่ในงาน โดยผู้ที่มีความผูกพันจะแสดงออกมาทางร่างกาย ทางการรับรู้ ทางอารมณ์และจิตใจขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันนั้นจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ งานนั้นมีความหมาย มีความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ มีอิสระในการ

ทำงาน มีทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงาน และได้รับการตอบสนอง จึงเกิดเป็นความพึงพอใจ แล้วความผูกพันจะเกิดตามมา

เชาเฟรี (Schaufeli (2002) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพจิตใจทางบวกที่ได้จากการทำงาน ซึ่งจะมีการแสดงออกให้เห็นจากการทำงานอย่างมีพลัง มีชีวิตชีวา มีการทุ่มเท และการจดจ่อในงานนั้น

ทาวเวอร์ เพอร์ริน (Towers Perrin (2003) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกและปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบอุทิศเวลาสติปัญญาและพลังกายของพนักงานให้แก่งาน

กั๊บบแมน (Gubman (2003) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็น พฤติกรรมของพนักงานให้พลังกายพลังใจอย่างเต็มที่และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณภาพเกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร

สถาบันเฮวิต (Hewitt Associates (2004) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันในองค์กร คือสภาพหรือลักษณะบุคคลที่อุทิศสติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกแก่องค์กร หรือกลุ่มพนักงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลและกระทำอย่างจริงจัง นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้น

สถาบันด้านการวิจัยและที่ปรึกษาด้านงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Institute for Employment Studies [IES] (2004) ได้ให้ความหมายของการผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร และมีพฤติกรรมที่มีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กร

กรีนเบิร์ก (Greenberg (2004) ได้ให้นิยามคำว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็นระดับของความผูกพันและระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรของพนักงานนั้นต้องเป็นการกระทำ 2 ทาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

องค์กรเดอะกอลลิป (The Gallup Organization (2007) ให้ความหมายว่า “เป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงานปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย”

เมซี ซีไนเดอร์ บาร์บีรา และยัง (Macey, Schneider, Barbera, และ Young (2009) ความผูกพันของบุคลากรหมายถึง ความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความพยายามที่จะแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีความยินดีที่จะปรับตัวให้เข้ากับองค์การเพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์การและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น

โวเจลซัง และคณะ (Vogelsang J. et al. (2013) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการตัดสินใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยการทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรักของพนักงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์การ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หรือความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์การ (organization engagement) หมายถึงทัศนคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์การและต่อค่านิยมขององค์การโดยพนักงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับ และจะแสดงถึงความรู้สึกออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม (behavior) การรับรู้ (cognitive) และอารมณ์ (emotional)

วรนาท สามารถ (2557) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์การว่าทัศนคติหรือความรู้สึก และพฤติกรรมในด้านบวกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยที่บุคคลรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมและกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับการยอมรับในองค์การ ทำให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังให้กับการทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ และมีความผูกพันกับองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การต่อไปตลอดชีวิตการทำงาน

ชูชัย สมितिไกร (2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจอุทิศสละในการทำงานให้แก่องค์การ และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรการทำงานของคนหลายประการ เช่น การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การลาออกจากงาน

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียน (School commitment) คือการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน มีความจงรักภักดี และความต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน

ญาดา สามารถ (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นการผูกติดหรือยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจของพนักงานให้อยู่กับองค์กร และสิ่งที่ยึดเหนี่ยวนั้นสามารถแสดงออกเป็นรูปแบบของความรู้สึก

นิชาพัชชา โรจนรัตนวานิชย์ (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการที่สืบเนื่องมาจาก การที่บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้งานประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นและอย่างต่อเนื่อง โดยมีความผูกพันทั้งทางสติปัญญา ความคิด ความผูกพันทางอารมณ์ และความผูกพันทางการกระทำ

จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ (2559) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกทางจิตใจที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง การอุทิศตนและความรับผิดชอบที่มีต่อเป้าหมาย ได้แก่ องค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

สุทิสรา ชีวัน (2559) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงการที่บุคคลมีทัศนคติ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความศรัทธาในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพล้งใจอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน

เอกนคร อัครธรรมโม (2561) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ทัศนคติทางบวกที่มีต่อองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความภูมิใจ ตั้งใจ เต็มใจ มีความเชื่อมั่น จงรักภักดี ความศรัทธาต่อองค์กร และพฤติกรรมขององค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความทุ่มเทและเต็มที่อุทิศตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรแสดงพฤติกรรมเป็นห่วงต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ เชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร

เจษฎา นกน้อย (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรหรือความจงรักภักดี เป็นระดับที่แสดงว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการร่วมงานกับองค์กรต่อไป เป็นตัววัดความตั้งใจเพื่อยังคงอยู่กับองค์กรในอนาคต ความผูกพันเป็นสิ่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรและระดับของอารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน และมีผลกระทบต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อกับองค์กร

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ลักษณะการแสดงความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างเหนียวแน่น 2) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อองค์การ 3) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตนตลอดไป

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า สภาพจิตใจเชิงบวกที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การ และการปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น ซึ่งจะแสดงออกมาในการปฏิบัติงาน ที่มีความกระตือรือร้น ความทุ่มเท ใส่ความพยายามที่เกินกว่าหน้าที่ ใส่ใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์การ ต้องการงานอยู่กับองค์การในระยะยาว

เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นรูปแบบทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ ไม่ใช่เพียงเพื่อให้พนักงานคงอยู่ในองค์การแต่อยู่อย่างมีความสุข และสร้างผลงานที่ดีเยี่ยมโดยที่องค์การสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถ สร้างความรู้สึกยึดมั่นในข้อตกลง (commitment) มีส่วนร่วม มีความสุข มีความพึงพอใจและความปลื้มปิติต่องาน ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในอนาคต

สมชาย หิรัญกิตติ (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้สมาชิกมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำสิ่งที่ดีให้กับกลุ่มเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของกลุ่มต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของกลุ่ม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าการที่พนักงานอุทิศตนให้กับองค์การที่ว่าจ้างพวกเขา และเต็มใจที่จะยินดีที่จะทำงานให้องค์การนั้นรวมทั้งแนวโน้มความเป็นไปได้ที่เขาจะคงรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์การจากนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง รูปแบบการแสดงออกของบุคลากรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นที่มีต่อองค์การของตนเอง โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในรูปแบบของความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย ยินดีให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมเพื่อที่จะให้องค์การของตนบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว พูดหรือกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก และตั้งมั่นที่จะเป็นบุคลากรในองค์การตลอดไปโดยไม่มีท่าทีที่จะย้ายหรือลาออก

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้เพราะจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันสูง ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดี และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อยหรือไม่มีเลย (วรรณภา เหล็กเพชร, 2561) เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ รวมถึงความผูกพันของบุคลากรมีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิผลขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ (Robbins และ Judge (2013); Al-Matari, Omira, และ Diaj (2017))

สเตียร์ (Steers (1997) ได้อธิบายความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่านาน และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ อัตราการขาดงานลดลง มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร

อาร์คาโร (Arcaro (1995) ความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะการที่บุคลากรมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความจริงใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ

ฟาซซี (Fazzi (1994) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการบริหารองค์กรสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียของบุคลากรที่มีค่าต่อองค์กรไป

วอง การ์ดีเนอร์ แลง และคูลอน (Wong, Gardiner, Lang, และ Coulon (2008) อัตราการลาออกของสมาชิกในองค์กรจะเพิ่มขึ้นหากพนักงานในองค์กรขาดความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

เบิร์ค (Burke (2004) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า องค์กรที่มีบุคลากรผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และ

เสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเหลือองค์กรของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันจะทำให้เกิดความจงรักภักดี และประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ซาคส์ (Saks (2006) การที่บุคลากรมีความผูกพันในมิติของงานและองค์กร จะทำให้บุคคลนั้นมีการอุทิศตนให้กับงาน มีความพึงพอใจในงานแนวโน้มในการออกจากงานต่ำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการคงอยู่ในองค์กรนานตรงเท่าที่องค์กรปรารถนา มีความผาสุกในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในระดับผู้บริหารหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนี้พนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบุคคลเป็นความรู้สึกอย่างลึกซึ้งที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มิใช่เกิดจากความต้องการภายในตัวหรือความต้องการของตัวบุคคล

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรสามารถเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์กร ช่วยลดการลาออกและยังมีส่วนช่วยในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร

วาริภา ริวเหลือง (2553) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความรุ่งโรจน์และอยู่รอด แสดงถึงสถานะในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารได้ตระหนักและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร มีความรู้สึกที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งสถานะของความผูกพันต่อองค์กรที่จะแสดงออก ประกอบไปด้วย

1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายการเข้า-ออก จากงานของสมาชิก
องค์การ

2) ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้สมาชิกในองค์การขาดงานต่ำ

3) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ทำงาน

4) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างสมาชิกในองค์การกับ
เป้าหมายขององค์การ

5) ผู้ผูกพันต่อองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับดี

6) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
องค์การ

7) ความผูกพันต่อองค์การช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า
การสร้างควมผูกพันในองค์การเป็นเครื่องมือสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธาให้บุคลากรมีต่อองค์การ
ถึงแม้บางครั้งจะต้องอาศัยเวลาและการปฏิบัติที่ยาวนานก็ตามแต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้
นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยเกื้อหนุนที่เป็นพลังให้บุคลากรเกิดความผูกพันและ
จงรักภักดีต่อองค์การ เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันแล้วจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน
ดังต่อไปนี้

1) เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

2) เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้
บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

3) เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความ
ร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

4) เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์การ

5) เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

7) เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

ณัทพล ไตบารมีกุล (2555) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า
ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาองค์การให้พัฒนาไปสู่

เป้าหมายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นนอกจากองค์การต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ยังต้องรักษาให้บุคลากรนั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การให้เกิดแก่สมาชิก

นภาดา อุดมชัยรัตน์ (2557) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและผลขององค์การและยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ หรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติภารกิจเอง

ญาตา สามารถ (2558) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการแสดงออกของสมาชิกในลักษณะเชิงสร้างสรรค์ โดยทุ่มเทแรงกายแรงใจความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์การ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งอาจทำให้องค์การไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามต้องการ

สุทิสรา ชีวัน (2559) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ดี เพื่อทำให้งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่สำเร็จลุล่วง ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มที่ และยังเป็นตัวทำนายผลความสำเร็จขององค์การ

เอกนคร อัครธรรมโม (2561) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้องค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันในงานสูง ย่อมทำให้องค์การได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น โดยดูแลเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความผูกพันแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องความคงเส้นคงวา มีแนวโน้มที่จะร่วมกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง การยึดมั่นผูกพันในองค์การนั้นย่อมทำให้องค์การมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้

ธันวณี ประกอบทอง (2560) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเมื่้องค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากเพียงใด ก็จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากตามไปด้วย การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลก็จะง่ายขึ้น อัตราการลาออกการขาด

งาน การมาสายก็จะลดลง เพราะบุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์กร และพร้อมที่จะเสียสละแรงกาย แรงใจ เสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดที่สามารถทำนายอัตราการลาออกของพนักงานได้ โดยองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากอัตราการลาออกของพนักงานจะน้อยหรือไม่มีเลย

2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan (1974) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) ความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับในค่านิยมแล้ววัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตน

2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3) ความจงรักภักดี (loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร

พอร์เตอร์และคณะ (Porter L.W. et.al. (1974) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1) มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สเตียร์ (Steers (1997) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความ

พยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การโดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen และ Meyer (1993) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์การ มีอารมณ์เชิงบวกที่ผูกติดกับองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีความเกี่ยวข้องกับการปัดจ้ยตอบแทน เนื่องจากเขาได้ลงทุนลงแรงโดยการเป็นสมาชิกขององค์การเขาจึงอยู่ในองค์การต่อไป

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการยึดถือกฎระเบียบและวัฒนธรรมขององค์การ ที่พนักงานรู้สึกว่าเขาคงอยู่กับองค์การต่อไป อันเกิดจากสังคมและวัฒนธรรม เป็นความผูกพันลักษณะที่บุคคลตอบแทนองค์การ เพราะว่าองค์การให้ประโยชน์แก่เขา

สตีเยอร์ และพอตเตอร์ (Steers และ Porter (1991) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา

2) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องต่อตนเอง

3) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจในองค์กร องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร

4) ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงาน การฟังพาดูผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

ศูนย์พัฒนาทักษะฝีมือ (Mining Industry Skills Centre (2009) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

- 1) การเรียนรู้และการพัฒนา
- 2) การให้รางวัลและการยอมรับ
- 3) การกำหนดภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 4) ภาวะผู้นำ ความสามารถของผู้นำองค์กร
- 5) บรรยากาศการทำงานการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

เวิน (Wayne (2010) ได้กล่าวถึง ความผูกพันเป็นสภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) การพูด (Say) เป็นการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีแก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง
- 2) การอยู่ในองค์กร (Stay) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกจริงใจถึงแม้มีองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า
- 3) มีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ (Serve) โดยร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ

คลาสเซน เฮอร์เดเลน และดัลค์เซน (Klassen, Yerdelen, และ Durksen (2013) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูไว้ดังนี้

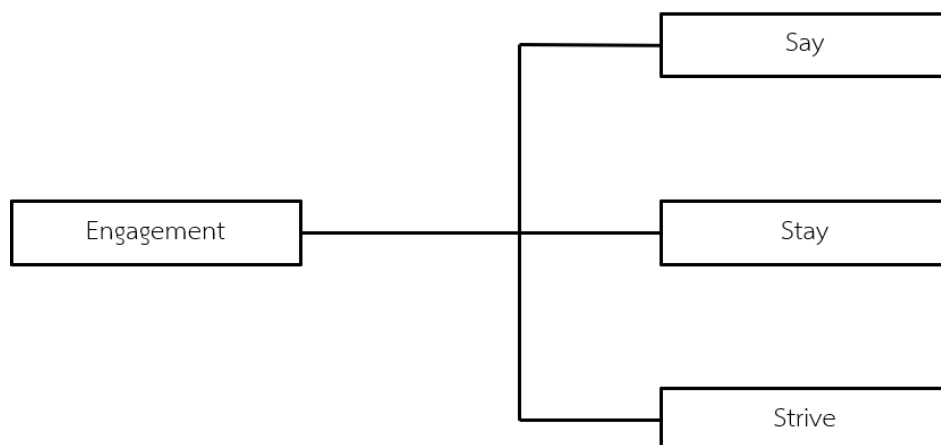
- 1) ความผูกพันทางสติปัญญาความคิด
- 2) ความผูกพันทางอารมณ์
- 3) ความผูกพันทางสังคมนักเรียน
- 4) ความผูกพันทางสังคมเพื่อนร่วมงาน

ทาวเวอร์ เพอร์ริน (Towers Perrin (2003) ได้อธิบายการวัดความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร (Employee Engagement) โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีลักษณะดังนี้

- 1) มีความห่วงใยอนาคตขององค์กรโดยใจจริง
- 2) มีความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จส่วนบุคคลจากงานตนเอง
- 4) พูดถึงองค์กรในทางที่ดี
- 5) เข้าใจว่าแผนกตนเองสามารถช่วยเหลือองค์กรด้วยวิธีใดจึงจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 6) เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร
- 7) แรงจูงใจส่วนตัวที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 8) พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามมากกว่าความคาดหวังปกติ

กรีนเบิร์ก (Greenberg (2004) ได้อธิบายถึงลักษณะบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นั้นจะมีพฤติกรรม ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร จะดำรงอยู่กับองค์กรและพยายามอย่างสุดความสามารถ หุ่นเหแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่สมาชิกนั้นต้องเป็นการกระทำ 2 ทางระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง

เฮวิต (Hewitt (2015) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) จะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 พฤติกรรม ซึ่ง Hewitt ใช้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามภาพประกอบ



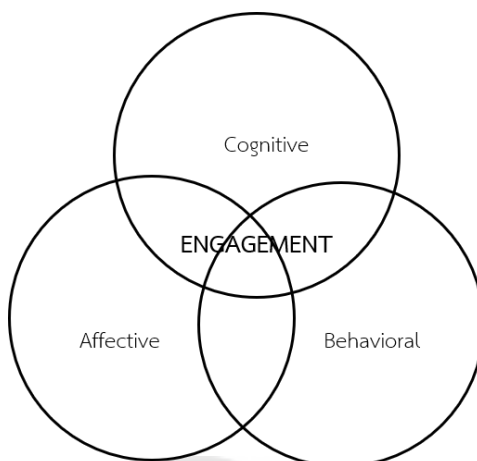
ภาพประกอบ 2 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement)
โดย Hewitt Associate

จากภาพประกอบ สามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

- 1) Say คือ การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก
- 2) Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3) Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

สถาบันสำรวจและวิจัยสากล (International Survey Research [ISR] (2004) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรพบว่า องค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันอยู่ในระดับสูงจะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงานและสร้างประสิทธิผลขององค์กรให้สูงตามด้วย โดยแบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบตามโมเดลความผูกพันต่อองค์กร (3-D Model) ดังนี้

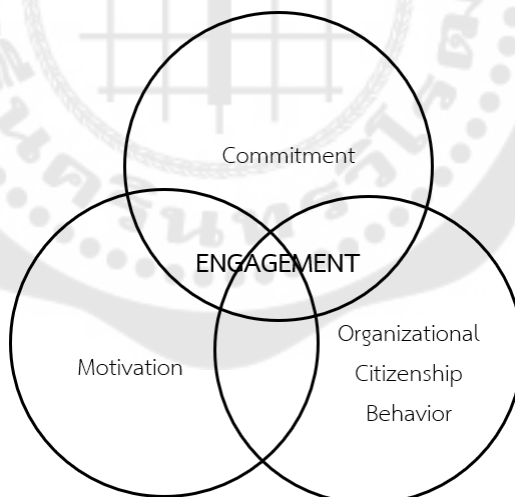
- 1) ด้านการรับรู้ (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่สมาชิกคิดต่อองค์กร อย่างการใช้สติปัญญาในระดับที่เหมาะสม ความเชื่อในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กรและสิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้
- 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่สมาชิกรู้สึกต่อองค์กร
- 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกมาในองค์กร โดยมี 2 ลักษณะคือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร



ภาพประกอบ 3 โมเดลความผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement)

โดย International Survey Research [ISR]

บริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัย (Institute for Employment Studies [IES] (2004) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจาก 3 องค์ประกอบคือการมีความผูกพัน (Commitment) การมีแรงจูงใจ (Motivation) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

โดย The Institute for Employment Studies (IES)

จากภาพประกอบ แสดงถึงองค์ประกอบ 3 ส่วน ของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) โดย IES ได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกันในการแสดงถึงพฤติกรรมของสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นอย่างไร ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อ ให้เป็นเครื่องวัดความผูกพัน ดังนี้

1) บุคลากรจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้แก่เพื่อนฟัง
 2) บุคลากรจะมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจาก
 องค์กรตนเอง

3) บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปและเป็นนายจ้างที่ดี
 4) บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี
 5) บุคลากรมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 6) บุคลากรรู้ว่าองค์กรมีการกระตุ้นผลักดันที่ดีในงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน
 7) บุคลากรพบว่าค่านิยมตนเองและค่านิยมองค์กรมีความสอดคล้องกัน
 8) บุคลากรจะทำให้มากกว่าหรือเกินความคาดหวังที่ตั้งไว้
 9) บุคลากรจะพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกเรื่องเมื่อไหร่ก็ตามที่สามารถทำได้
 10) บุคลากรจะพยายามรักษามาตรฐานในส่วนงานของตนเอง
 11) บุคลากรสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุน
 วัตถุประสงค์ขององค์กร

12) มักจะเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือยกระดับทีมงานของตน
 รุ่งโรจน์ อรรถานินทร์ (2554) ได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบของความผูกพัน โดยมอง
 จากสิ่งที่พนักงานพูดหรือแสดงออกมาเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นถึงการมีความผูกพันในการ
 ทำงานกับองค์กรเรียกสัญญาณนี้ว่า PaRS ประกอบด้วย

1) Participation (Pa) คือ การร่วมมือเต็มใจพยายามสนับสนุนธุรกิจขององค์กร
 อย่างเต็มความสามารถ หากขาดไปก็จะเป็นสัญญาณอันตรายข้อแรกที่บ่งบอกว่าพนักงานเริ่มจะ
 ขาดความผูกพัน พนักงานคิดเสมอว่าตนเองไม่ใช่เจ้าขององค์กร จึงไม่ใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือ
 เมื่อองค์กรร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมเล็กๆน้อยๆ หรือกิจกรรมใหญ่ก็
 ตาม

2) Retire (R) คือ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานอยู่กับองค์กรจน
 เกษียณหากไม่มีความรู้สึกเช่นนี้ก็จะ เป็นสัญญาณอันตรายข้อที่ 2 ที่เห็นถึงการยกขบวนกา
 ลาออกของพนักงาน หรือพนักงานที่ไม่ต้องการให้ลาออกแต่กลับเข้ามาขออนุญาตเกษียณอายุก่อน
 กำหนด (Early Retire) เพราะพนักงานเริ่มมองไม่เห็นอนาคตของตนเอง คิดเพียงแต่ว่าถึงอยู่ใน
 องค์กรไปก็เพียงแต่ลูกหลานและเจ้าของกิจการเท่านั้นที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือไม่เฉพาะคน

สนิทของผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานไม่มีใจที่อยากจะทำงานอยู่กับองค์การจึงส่งผลให้มีพนักงานจำนวนมากเกษียณอายุก่อนกำหนดทั้งที่เป็นกลุ่มพนักงานที่องค์การไม่ยากลากออก

3) Speak (S) คือ การพูดถึงองค์การด้านบวกของบุคลากร การพูดถึงองค์การในทางบวกเป็นการที่บุคลากรพูดในทางที่ดีด้วยความภาคภูมิใจเกี่ยวกับองค์การ ซึ่งถ้าบุคลากรมีการพูดถึงองค์การในด้านลบสังเกตเห็นได้จากการตั้งคำถามต่างๆในเชิงลบจากบุคลากรที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชา ต่อฝ่ายบุคคลหรือต่อฝ่ายบริหารระดับสูง หากพนักงานพูดถึงองค์การในแง่ลบที่ไม่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟังแสดงว่าพนักงานเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์การ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2554) ได้ให้แนวคิดสรุปว่าองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานจะแสดงออกจาก

1) การให้ความร่วมมือ (Participation) การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นสามารถดูได้จากการที่บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เต็มใจ พยายามทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ขององค์การ ซึ่งบุคลากรอยากสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ต้องมีภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ต้องเหนื่อยมากขึ้น ขอเพียงแค่ว่าสิ่งที่ทำนั้นสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

2) พนักงานอยากทำงานอยู่เป็นสมาชิกในองค์การจนเกษียณอายุ (Retire) บุคลากรมีความรู้สึกอยากอยู่ทำงานกับองค์การและพร้อมที่จะแนะนำคนอื่นที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์การด้วย บุคลากรอยากทำงานอยู่เป็นสมาชิกในองค์การจนเกษียณ

3) พนักงานกล่าวถึง (Speak) องค์การในด้านบวก โดยบุคลากรจะพูดถึงองค์การในแง่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่นินทา องค์การและผู้บริหารในทางเสียหาย

จิรภา อินจันทร์สุข และ ทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำนวน 335 คน สรุปเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงาน
- 3) การธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ
- 4) โอกาสความก้าวหน้า
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน

6) ความพึงพอใจในองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครู โดยได้ยึดเอาแนวคิดของ เฮวิต (Hewitt, 2015) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพูดหรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก คือ การที่บุคลากรมีการแสดงออกทางคำพูด โดยกล่าวถึงองค์การในทางบวก หรือข้อดีขององค์การ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของในองค์การ กล่าวถึงองค์การด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง สามารถพูดอธิบายหรือแก้ไขให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์การในแง่ลบ ตลอดจนมีท่าทียินดีที่จะกล่าวถึงองค์การเมื่อถูกถามถึงสถานศึกษาของตน เช่นกันแนวคิดของเวน (Wayne (2010) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านการพูด (Say) ว่าเป็นการที่บุคลากรใจองค์การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีแก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งโรจน์ อรรถานิษฐ์ (2554) ที่ได้อธิบายไว้ว่า คือ การพูดถึงองค์การด้านบวกของบุคลากร เป็นการที่บุคลากรพูดถึงองค์การในทางที่ดีด้วยความภาคภูมิใจเกี่ยวกับองค์การของตน เช่นเดียวกับ Institute for Employment Studies [IES] (2004) ที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การประการแรกคือ บุคลากรจะพูดชื่นชมยกย่ององค์การให้แก่เพื่อนฟัง

องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ (Stay) คือ การแสดงออกของบุคลากรที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นกำลังสำคัญ มีความยึดมั่น จงรักภักดี ตลอดจนปราศจากท่าทีที่แสดงถึงความต้องการที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นหรือลาออกจากสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็น สเตียร์ (Steers (1997) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ว่า คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่นกันกับ แอลเลนและเมเยอร์ (Allen และ Meyer ,1993) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ว่าเป็นความผูกพันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์การ มีอารมณ์เชิงบวกที่ผูกติดกับองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

กับองค์การและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การในระยะยาว และBuchanan (1974) ที่สรุปไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความจงรักภักดี กล่าวคือ บุคลากรจะมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

องค์ประกอบที่ 3 การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรีนเบิร์ก (Greenberg ,2004) การพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภา อินจันทร์สุข และ ทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ที่พบว่าความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงาน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ และนอกจากนี้อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2554) ได้ให้แนวคิดสรุปว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกจากการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งสามารถดูได้จากการทำงานที่บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เต็มใจ พยายามทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ขององค์การ ซึ่งบุคลากรอยากสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ต้องมีภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ต้องเหนื่อยมากขึ้น ขอเพียงแค่สิ่งที่ทำนั้นสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

พอร์ตเตอร์และคณะ (Porter L.W. et.al. (1974) ได้สร้างแบบวัดที่ชื่อว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 15 ข้อ ใช้วัดระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยวัดด้านความจงรักภักดี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการยอมรับคุณค่าขององค์การ แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมินค่าแบบ Likert scale 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และจากการนำไปใช้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการยอมรับว่ามีความเชื่อมั่นสูง กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ .82 - .93

เมเยอร์ (Meyer ,1991) ได้สร้างแบบวัดประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .87 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่อุทิศให้กับองค์การ

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment) เป็นแบบวัดด้านพฤติกรรมจำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .75 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความต้องการอยู่เพราะรู้สึกดีกว่าที่อื่นหรือเพราะไม่มีที่เลือกแม้ว่าจะไม่อยากจะอยู่ ความรู้สึกไม่มั่นคงหากต้องเปลี่ยนที่ทำงาน และความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญา จนไม่อยากจะทิ้งไปเพราะพนักงานกลัวขาดทุน

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .79 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ เกิดความไม่แน่ใจในการลาออก เนื่องจากกลัวว่าผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะผิดหวัง และความรู้สึกว่าต้องอยู่ในองค์การ เนื่องจากเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์การ ต่องาน และต่อความรับผิดชอบ

กัลป์ลอบ และฮาร์เตอร์ (Gallup and Harter, 2014) ได้ทำการออกแบบเครื่องมือวัดความผูกพันในองค์กร "12 ขั้นตอนของการจัดการที่ดี (12 Elements of Great Managing) หรือ Gallup Q12" โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ทั้งหมด 12 ข้อ มีดังนี้

- 1) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังสิ่งใดในการทำงาน
- 2) ฉันมีเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม
- 3) ที่ทำงานเปิดโอกาสให้ได้ทำสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน
- 4) ฉันได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดีในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา
- 5) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่
- 6) มีบางคนในที่ทำงานคอยสนับสนุนให้ฉันได้รับการพัฒนา
- 7) ความเห็นของฉันได้รับการยอมรับในที่ทำงาน
- 8) พันธะกิจ หรือจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นทำให้รู้สึกว่าการงานของฉันนั้นมีความสำคัญ
- 9) เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
- 10) ฉันมีเพื่อนสนิทที่ทำงาน
- 11) มีคนในที่ทำงานได้ทำการพูดถึงความก้าวหน้าของฉัน ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา
- 12) ฉันได้มีโอกาสในการเรียนรู้ และเติบโตในที่ทำงานในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของคุณ

สำหรับเรื่องของความผูกพันขององค์กรนั้นมีนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และในงานวิจัยจำนวนมากได้มีการนำตัวแปร

ต่าง ๆ มาใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ ซึ่งแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการและนักวิจัยแต่ละท่าน ได้แก่

มาวเดย์ (Mowday (1982) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนานขึ้น และมีค่านิยมในงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษา ซึ่งพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูง

2) คุณลักษณะงานที่ทำ (Role-related characteristics) การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความชัดเจน ไม่ขัดต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน จะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

3) คุณลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structure characteristics) ได้แก่ ระบบองค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือองค์การที่มีลักษณะองค์การแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) มีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อีกทั้งยังพบอีกว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การและมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานกับองค์การสร้างความผูกพันทางจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกที่องค์การมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่งานมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon (1974) ได้ให้ทัศนะว่า มีปัจจัย 3 ประการที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ 2) ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความสนใจในอาชีพ

เฮอริบิเนียก และอลัทโต (Herbiniak และ Alutto (1972) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำนายความผูกพันขององค์การที่สามารถทำนายได้ดีที่สุด มี 3 ปัจจัย คือ ความตึงเครียดในบทบาทระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และความพึงพอใจจากความก้าวหน้าในการทำงาน

บารอน (Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานนั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงกว่า และคงอยู่ในช่วงระยะเวลานาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1) ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความกดดันหรือตึงเครียดจากการปฏิบัติงานระดับของความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลงไปเช่นกัน

2) ทางเลือกหรือโอกาสในการหางานใหม่ จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3) สภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา รายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์การ ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen และ Meyer (1993) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของความผูกพันต่อองค์การที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในการทำงาน ลักษณะของงานที่มีความสำคัญ ทักษะการทำงานที่หลากหลาย ความไว้วางใจที่บุคลากรมีต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปฏิภริยาที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อบุคลากร

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่นๆ

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

มาวเดย์ สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Mowday, Steers, และ Porter (1982) ได้สรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรไว้ว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันของบุคลากรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่า สมาชิกองค์การจะมีความผูกพันของบุคลากรสูง

เชอร์ริงตัน (Cherrington (1994) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ประการ ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรเพศหญิงที่มีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ตลอดจนระยะเวลาการทำงานในองค์การที่นานจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง

2) ลักษณะของงาน ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในงาน

3) ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

4) ลักษณะประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญและมีความหมายต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers (1997) ได้สร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา (Antecedent) หรือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Outcome of commitment) และได้เสนอแบบจำลอง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์การ และระดับตำแหน่งการทำงาน

2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ลักษณะงานที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจอยากปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะของงานประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆที่พนักงานได้รับ ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือว่า

องค์การเป็นที่พึงพิงได้ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

กับแมน (Gubman (2003) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1) การแบ่งปันค่านิยมขององค์การ (Shared Values of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คือ พื้นที่อุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆเพียงพอเหมาะสม สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน สวัสดิการและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดให้

3) ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ลักษณะงานที่ท้าทาย

4) ความสัมพันธ์ของบุคลากร (Relationships) คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5) ผลตอบแทน (Compensation) คือ เงินเดือน

6) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities) คือโอกาสที่บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานที่ตนปฏิบัติ

7) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ

ทาวเวอร์ เพอร์ริน (Towers Perrin (2003) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่ามีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งด้านเหตุผล (Rational Factors) และปัจจัยด้านอารมณ์ (Emotional Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์การทำงานโดยรวม คือ

1) ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational Factors) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทและหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

2) ปัจจัยด้านอารมณ์ (Emotional Factors) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคล และความรู้สึก แรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปัจจัยต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่สนับสนุนให้ เกิดการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong Leadership)
- ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Accountability)

- ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
- อำนาจในการควบคุมดูแล (A Sense of Control over one's Environment)
- ความรู้สึกในการมีเป้าหมายร่วมกัน (A Sense of Shared Destiny)
- โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Development and Advancement)

ผลการศึกษา ยังพบว่า สิ่งที่ตั้งใจดูพนักงานในการทำงานส่วนใหญ่ สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนโดยรวม มากกว่าค่าตอบแทน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีนัยสำคัญในการดึงดูดใจพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและมีผลต่อความผูกพันเช่นกัน

กรีนเบิร์ก (Greenberg (2004) อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตลอดจนการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยได้ระบุไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมเกี่ยวกับความนับถือให้ความสำคัญถึงคุณค่าของงาน
- 2) ปฏิบัติงานป้อนกลับเรื่องงานและเตือนพนักงานอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
- 3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการได้รับการพัฒนาสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- 4) การให้ความสำคัญและรางวัลที่เหมาะสม การให้ความสำคัญและระบบการกระตุ้น

ส่งเสริมพนักงาน

- 5) การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 6) ความชัดเจนในเรื่องความคาดหวังต่องาน
- 7) เครื่องมือ อุปกรณ์ มีความสมบูรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- 8) ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในระดับสูง
- 9) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- 10) การสนับสนุนพนักงาน และกระตุ้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สถาบันสำรวจและวิจัยสากล (International Survey Research [ISR] (2004) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่แสดงผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

- 1) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล การจัดการเกี่ยวกับคนที่มีความสามารถพิเศษขององค์กรนั้นซึ่งจะมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง มีความสัมพันธ์กับการเตรียมโอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของการมีความ

ผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยองค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับพนักงานในการได้รับโอกาส การพัฒนาความรู้ความสามารถ การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ และมีความ เป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริงเมื่อองค์กรลงทุนแก่พนักงาน พนักงานก็จะลงทุนให้กับองค์กรเช่นกัน

2) ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานขององค์กรเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการกระทำตนให้เป็น ที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในองค์กร ผู้นำในที่นี้ หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการและหัวหน้า

3) ภาพลักษณ์ (Image) คือ มุมมองของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับคุณภาพของงานและ ผลผลิต รวมไปถึงการบริการขององค์กรซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้า สมาชิกในองค์กรจะ ถ่ายทอดอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน

4) การให้อำนาจในการกระทำและการตัดสินใจ (Empowerment) คือ สมาชิกในองค์กร ต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขา หากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรในระดับสูงนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความกลัวหรือ ต่ำหนี่เพราะสมาชิกจะไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือการริเริ่มดำเนินการอะไรเลยจะต้อง สร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมที่ท้าทายมีความแตกต่างทางความคิดที่จะนำไปสู่การ ปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย (Institute for Employment Studies [IES] (2004) ทำการศึกษาในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กรใน NHS (National Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานคือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
- 3) โอกาสในการพัฒนาในงาน
- 4) องค์กรให้การสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถ แปรผัน ไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลง เมื่อ พนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความ ผูกพันสูงกว่า พนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตาม ลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

องค์การเดอรัลล์ Gallup (The Gallup Organization (2007) แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นลำดับชั้น ซึ่งมีทั้งหมด 4 ระดับ ได้แก่

1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) คือความคาดหวัง (Expect) และเครื่องมืออุปกรณ์ (Materials and equipment)

2) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) คือ โอกาสที่จะทำงานให้ดีที่สุด (Opportunity to do best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การดูแลเอาใจใส่ (Care about me) และการพัฒนา (Development)

3) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) คือการยอมรับความคิดเห็น (Opinions count) ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/Purpose) เพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ (Employee committed to quality) และเพื่อนที่ดีที่สุด (Best friend)

4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือความคืบหน้า (progress) และการเรียนรู้และพัฒนา (Learn and grow) โดยมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

เฮวิต (Hewitt (2015) อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1) บุคคล (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และเพื่อนร่วมงาน

2) งาน/แรงจูงใจ (Work/Motivation) ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ทรัพยากรในการทำงาน และความเป็นสมาชิกขององค์กร

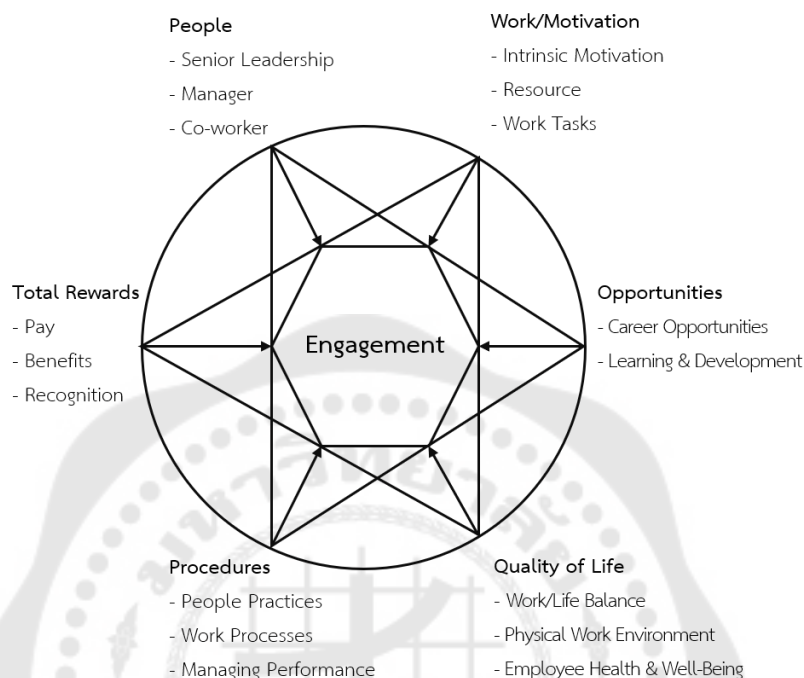
3) โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ และการทำเพื่อสังคม

5) กระบวนการวิธีการ (Procedure) ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติงานของบุคคล และการทบทวนผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

6) รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่ผูกมัด และการให้ความสำคัญ

ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น Aon Hewitt (2015) ได้เสนอเป็นโมเดลตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพ



ภาพประกอบ 5 โมเดลตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt Associates (2015)

นภดล ฤทธิโสม (2558) ได้สรุปองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสามารถจะบรรลุถึงจุดหมาย ไว้ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือความรู้สึกที่เกิดจากภายในของบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณที่จะอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือความรู้สึกที่เกิดจากค่านิยมของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลในองค์กร

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2548) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เกิดจากองค์ประกอบ ทั้งหมด 4 ด้านคือ

1) ด้านองค์กร ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียม อุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม, การจัดทำขีดความสามารถขององค์กรและพนักงาน, พนักงานรู้สึกมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานมี โอกาสเรียนรู้และเติบโตในองค์กร และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอีกด้วย

ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2564) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การคิดวิจารณ์ญาณ การสร้างความหมายบุคคล การตระหนักถึงความจริง และการเปิดกว้างจิตสำนึก และ (2) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจภายในงาน ความพึงพอใจภายนอก และ ความพึงพอใจทั่วไป

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีหลายปัจจัยด้วยกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกเอาปัจจัยที่มักพบบ่อยมาทำการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, 2561); (Steers, 1997); (Porter L.W. et.al., 1974) ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Hoy และ Miskel (2013); อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561); ธารวิทย์ เสวกดรุณทร (2557); ศุภวรรณ ช่อผกา (2558); วรรณภา เหล็กเพชร (2561) และปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Hackman J. R. และ Suttle J. L. (1977); Schuler et. al. (1989); Greenberg and Baron (1995) ; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, (2556); รินรดา ชันทรกรรม และจันทนา แสงสุข(2556); ศิริวรรณ แม้นศรี (2558); จิราพร ระโหฐาน (2559); เฉลิมขวัญ เมฆสุข, (2560); ธัญญาวดี เพ็งตะโก (2562); พรรณอร

พัฒนาการคำ (2562) ซึ่งปัจจัยที่ผู้วิจัยคัดเลือกมานี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อันจะช่วยให้องค์กรเกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะทุ่มเทความสามารถเพื่อเป้าหมายขององค์กร หรือเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หากงานนั้นเป็นงานที่ตนเองชอบ หรือเป็นงานที่น่าสนใจ ซึ่งบุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ บุคลากรบางกลุ่มที่ต้องการทดสอบความสามารถของตนเองอาจพอใจกับงานที่มีความท้าทาย หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพของตน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเอง (นิติพล ภูตะโชติ 2557) สอดคล้องกับ Campbell (1980) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน เป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ความหมายของลักษณะงาน

Franklin (1975) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ให้ความรู้สึกถึงคุณค่าของงาน และรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ตลอดจนความรู้สึกว่ามีเกียรติ และภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Mottaz, (1987) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบเขต ต้องเป็นสิ่งที่น่าสนใจ มีความยาก หรือง่าย อาจจะต้องใช้ความกระตือรือร้น จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน

Mathieu and Farr (1991, pp. 50-55) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้เสริมปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ งานที่ทำท้าทายผลตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ McCracken (1984, pp. 66-74) ที่ได้สรุปผลการวิจัยว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานที่ทำท้าทายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานได้เพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยที่น้อยคนจะทำได้ หรือได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเมื่อทำงานให้สำเร็จจะประสพผลจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนที่ทำงานมักจะพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามหากงานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จะทำให้สมาชิกขาดงาน หรือลาออกจากงาน

ได้ นอกจากนี้การที่บุคลากรถูกลดบทบาทในหน้าที่การงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจลาออกเช่นกัน

Wagner (1992) กล่าวถึงแบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham ว่าคุณลักษณะงานที่จัดไว้เป็นอย่างดีเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปสู่การรับรู้ของบุคคลที่มีผลเนื่องมาจากการได้ลงมือปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลก็จะมีผลแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสภาวะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล

Miner (1992) กล่าวถึงรูปแบบการวิเคราะห์คุณลักษณะงานว่า เป็นเทคนิควิธีการออกแบบงาน โดยการเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย การวิเคราะห์คุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham (1980) เป็นตัวแบบที่ต้องการแก้ไขจุดอ่อนของการเพิ่มคุณค่างาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นสูงของคน ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์หลายกลุ่มได้ลงความเห็นว่า ความต้องการของคนมีความแตกต่างกัน และแม้แต่ความต้องการเดียวกันก็มีระดับความเข้มข้นไม่เท่ากัน หรือแม้แต่คนคนเดียว ความต้องการนั้นก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์และเวลา

Werther and Davis (1993) กล่าวถึงคุณลักษณะงานว่า เป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่เตรียมไว้เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในความต้องการของแต่ละคน ซึ่งความต้องการในระดับสูงนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคลทุกคนเหมือนกัน

Johns (1996) ได้กล่าวถึง แบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ที่ได้ทำการศึกษามาก่อนหน้านี้คือ ขอบเขตของแนวคิดที่สร้างขึ้นเพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจในการชี้ให้เห็นว่า งานบางอย่างดูคล้ายกับว่ามีแรงจูงใจภายในสูงเป็นคุณสมบัติ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้อธิบายถึงแนวคิดว่า ลักษณะงาน ประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่ทำ มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จ และสามารถควบคุมการทำงานได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงาน พนักงานจะไม่มีเจตจำนงในการทำงาน

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546) ได้อธิบายถึงลักษณะงานว่า ลักษณะของงานประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความหลากหลายในทักษะ ความเป็นหนึ่งเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลที่ได้รับย้อนกลับจากงาน

สมคิด บางโม (2550) ได้อธิบายถึงแนวคิดการกำหนดหน้าที่งาน หมายถึง กิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ณัฐพันธุ์ เขจรันันท์ (2551) ได้อธิบายว่า พนักงานมีความรู้ที่สูงขึ้นจากอดีตในสังคมปัจจุบันพนักงานมีความต้องการ ให้ความสนใจในงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

อำนาจ ธีระวนิช (2553) ได้อธิบายถึงแนวคิดในการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham ที่นำไปใช้ในการออกแบบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน มีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ลักษณะงาน หลักสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) เพื่อที่จะทำให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไปสู่ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงานความมีอิสระในงาน และผลย้อนกลับของงาน ซึ่งในลักษณะงานมีผลกระทบให้เกิดแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน อีกทั้งทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะงานมีผลต่อสภาพจิตวิทยาคือ ประสบการณ์ที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน

จากแนวคิดและการให้ความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบ หรือคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ โดยงานที่ปฏิบัติอาจมีการใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความสำคัญต่อองค์การ มีความชัดเจนเป็นเอกลักษณ์ งานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ ตลอดจนได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4.2 องค์ประกอบของลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) เสนอแนวคิดที่สำคัญโดยที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานโดยใช้พื้นฐานทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งได้พบว่าเมื่อใดที่สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological State) นี้เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดผลดังนี้คือ แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ความพึงพอใจในการทำงานสูง การขาดงานและการออกจากงานลดลง แบ่งออกเป็น 3 สภาวะ คือ

1. สภาวะประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างงานมีความสำคัญ (Experienced Meaningfulness of the Work) ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1.1 การรับรู้คุณค่าของงาน คือ ความรับรู้ต่องานที่ตนเองทำว่างงานส่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ต่อการทำงาน ถ้างานมีความง่ายเกินไป พนักงานเองจะไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้พนักงานคนนั้นต้องรับผิดชอบงานนั้นทั้งหมด การที่พนักงานได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับงานส่งผลถึงการรับรู้คุณค่าของงาน ส่งผลต่อสภาวะจิตใจ

1.2 ความหลากหลายของทักษะ คือ งานที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในการทำงานทำงานหนึ่งให้สำเร็จ ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ความทักษะในงานที่มีความหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสนุกและท้าทายในการทำงาน งานที่ทำถ้ามีความท้าทายทักษะและความสามารถของพนักงานในงานนั้น งานที่ทำก็จะเป็งานที่มีความหมาย นำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด ก็จะมีคความหมายต่อพนักงานมากเท่านั้น

1.3 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน คือ กระบวนการในการทำงานที่พนักงานได้รับรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นในทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำการที่พนักงานนั้นควบคุมงานที่ทำทั้งหมด หรือจัดเตรียมการบริการทั้งหมด จะรู้สึกถึงงานที่ทำนั้นมีความหมาย แม้ว่าในระดับของทักษะในงานที่ต้องใช้จะเหมือนกันก็ตาม

1.4 ความสำคัญของงาน คือ ภาระของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตตนเอง หรืองานของผู้อื่น ในภาระของงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึภาคภูมิใจให้กับพนักงาน ผลของงานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกระทบต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างงานนั้นมีความหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานจะมีคุณค่าเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่างงานที่ตนเองทำอยู่มีผลกระทบต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างงานนั้นสำคัญ ส่งผลกระทบความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับงาน

2. สภาวะประสบการณ์ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work) เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของผลงาน โดยมีการรับรู้ว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบต่อในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การรับรู้ด้านความรับผิดชอบต่อผลของงาน คือ การรับรู้ถึงความรับผิดชอบต่อในการยอมรับผลของการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีความเชื่อในคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ จะมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจเมื่องานนั้นสำเร็จ หรือรู้สึกผิดหวังเมื่องานนั้นล้มเหลว ลักษณะงานที่ส่งผลถึงความรับผิดชอบต่องาน จะส่งเสริมถึงความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

2.2 ความมีอิสระในงาน คือ สิ่งที่พนักงานสามารถกำหนดขอบเขต หรือขั้นตอนวางแผนงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ เมื่องานส่งผลถึงความอิสระแก่พนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่าการงานชิ้นนั้นเป็นผลของความสามารถ และการตัดสินใจมากกว่าความเพียงพอของเครื่องมือ หรือคู่มือ กระบวนการทำงานในเหตุการณ์นี้พนักงานจะรู้สึกถึงผลของความสำเร็จในงาน และความผิดหวังในงานที่ทำ

3.สภาวะความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ (Knowledge of Actual Results of the Work Activities) เป็นการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานของเขา ซึ่งมีผลย้อนกลับโดยตรงจากบุคคลที่รับผลงานของเขา ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรู้ในผลของงาน คือ สิ่งที่รับรู้และเข้าใจต่องานที่ทำถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด หากพนักงานนั้นไม่รู้มาก่อนว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นอย่างไร มักจะทำรับรู้ถึงความรู้สึกที่ดีเมื่อมีผลงานที่ออกมาดี หรือรู้สึกผิดหวัง และไม่มีความสุขเมื่อผลงานไม่ดี ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ของงาน การรับรู้ของงานที่ทำอยู่ โดยได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลของข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากการทำงาน

3.2 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ คือ สิ่งที่พนักงานรู้ถึงผลของการทำงานของตนเอง โดยการรับรู้ของผลงานส่วนใหญ่จะได้รับจากเนื้องานมากกว่าบุคคลอื่น ผลการรับรู้ผลของการตอบกลับของงานจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ช่วยในการรับรู้ของตัวพนักงาน ในผลงานที่พนักงานนั้นทำ

นอกจากนี้ Hackman and Oldham (1980) ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ Richard Hackman และ Greg Oldham

Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้คือ

1.ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในวิธีการ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งวัดได้จากโอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงานระดับความปลอดจากการควบคุมในการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน และการทดลองนำสิ่งใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติงาน

2.ความรู้หลากหลายของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายๆด้าน ซึ่งวัดได้จากการใช้ความรู้ ทักษะ เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ

3.งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องติดต่อกับประสาณงานกับบุคคลอื่นๆทั้งในและนอกองค์การ การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน การมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

4.ความประจักษ์ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดของงานรวมทั้งความสามารถปรับปรุงแก้ไข ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการบอกลักษณะขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานได้

5.การรับทราบผลย้อนกลับของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถรับรู้ได้ว่า ผลงานที่ทำอยู่นั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งวัดได้จากผลการปฏิบัติงานได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับทราบถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงานของตน และการได้รับฟังคำติชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, หน้า 115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Skill Variety)
- 2) เอกลักษณะของงาน (Task Identity)
- 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance)
- 4) ความอิสระของงาน(Autonomy)
- 5) ผลย้อนกลับที่เกิดขึ้นกับความสำเร็จปฏิบัติงาน (Feedback)

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, หน้า 131) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง การเพิ่มหน้าที่ และความรับผิดชอบซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากทักษะประเภทเดิมที่ตนใช้อยู่ในตำแหน่งงานนั้น

2) เอกลักษณะของงาน (Skill Identity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมอาจทำหน้าที่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของงาน ทำหน้าที่เพิ่มเติมโดยรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนจบ

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานของตนมีผลกระทบ หรือสำคัญต่อบุคคลอื่นเพียงใด

4) ความมีอิสระในการทำงาน(Autonomy) หมายถึง การอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดวิธีการทำงานในช่วงเวลาการทำงาน ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ด้วยตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2543, หน้า 352) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ คือ

1.ความหลากหลายในจำนวนงาน (Skill Variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องใช้ทักษะประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ความชำนาญให้งานชิ้นนั้นสำเร็จ

2.ลักษณะงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบที่มีขอบเขต ลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกันออกไป

3.ความสำคัญของงาน (Task Significance) งานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบ และเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น ที่จะส่งผลให้งานอื่นประสบความสำเร็จด้วย

4.ความอิสระ (Autonomy) การมีอำนาจในงาน การวางแผน ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

5.การป้อนกลับ (Feedback) ผลของงานที่ทำ ซึ่งผลงานนั้นจะแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน และผลงานที่ได้กระทำไปว่าจะสำเร็จ หรือไม่เพียงใด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เอาแนวคิดลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณลักษณะงานไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เช่นเดียวกับนักวิชาการอีกหลายท่าน อาทิ Mowday, Porter, and Steers (1982) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2543) และ วิภาดา คุปตานนท์ (2551) ที่อธิบายไว้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมี 5 ลักษณะเช่นเดียวกัน

5. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ (Kythreotis, Pashiardis, และ Kyriakides, 2010) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Werther และ Davis (1996) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์การสร้างขึ้นเสมือนเป็นกรอบเค้าโครงความคิดอยู่ในใจของบุคลากร ทำหน้าที่

เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติของบุคคลของ กลุ่มและองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จ ขององค์การจนเกิดการยอมรับของบุคคลในองค์การ

Cameron และ Quinn (1999) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มที่คงทนของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวังและความทรงจำร่วม ซึ่งกำหนด คุณลักษณะขององค์การและสมาชิก ให้ความรู้สึกถึงความมีอัตลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัด ฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์การและเพิ่มความมั่นคง เสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวะการณ์นำ ภาษาและสัญลักษณ์กระบวนการปฏิบัติงานประจำและการ นิยามของความสำเร็จที่ทำให้้องค์การมีลักษณะเฉพาะ

Schein (2004) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่ามีความคล้ายคลึงกับ วัฒนธรรมอื่นที่ได้รับการพัฒนาจากการต่อสู้ของกลุ่มบุคคลเพื่อสร้างความหมายและวิธีการใน การจัดการกับสิ่งที่พวกเขากำลังเผชิญอยู่

Hoy และ Miskel (2013) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นระบบของความ เชื่อและค่านิยมร่วมกัน ของสมาชิกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรความไว้วางใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

Shafer-Landau (2018) วัฒนธรรมองค์การคือความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมของ พนักงานในองค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบ ของการให้ความหมายร่วมกันในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์การหนึ่ง ที่ แตกต่างจากองค์การหนึ่ง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในการตรวจสอบกันอย่างใกล้ชิด และเป็นชุดของลักษณะที่มีค่าขององค์การ

สุภาพ ไทยแท้ (2559) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาการพยาบาล และ ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่าหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อของบุคลากรในองค์การ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การที่สัมพันธ์กัน ในการดำเนินงานขององค์กรให้ ประสพผลสำเร็จ

จากการศึกษาความหมายของวัฒนธรรมองค์การของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้และการแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่แสดงถึง ความเป็นเอกภาพ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา ส่งผลให้้องค์การมีความแตกต่างจากองค์การอื่น

ไม่ว่าจะเป็น ค่านิยมในการประพฤติปฏิบัติตน ความเชื่อ การใช้ภาษา คำพูด ท่าทาง ซึ่งล้วนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

5.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนับว่ามีความสำคัญมากต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์การ เมื่อเปรียบเทียบกับคอมพิวเตอร์แล้ว โครงสร้างองค์การเปรียบเสมือนเป็นตัวเครื่อง (Hardware) ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การเปรียบเป็นโปรแกรม (Software) คนในวัฒนธรรมหนึ่งจะมีความเชื่อการกระทำแบบหนึ่ง และเมื่อมีคนใหม่เข้ามาในองค์การนั้นคนใหม่ก็มีแนวทางที่จะประพฤติปฏิบัติไปตามที่กลุ่มคนในองค์การนั้นกระทำอยู่ หรืออาจกล่าวได้ว่าถูกหล่อหลอมเข้ากับวัฒนธรรมองค์การนั้นนั่นเอง (พัชสิทธิ์ ชมพุดำ, 2552)

สมิต สัจฉกร (2549) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การดังนี้

1. ทำให้องค์การมีบุคลิกลักษณะแน่นอนที่บ่งบอกถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อน
2. ทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล่าช้าขององค์การได้อย่างชัดเจน
3. ทำให้ต้องคำนึงถึงวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหาในการสื่อสารทางวัฒนธรรมได้ถูกต้องเหมาะสม

4. ทำให้เกิดอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล่าช้าทั้งหมดขององค์การ

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การซึ่งมีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ กล่าวคือ ถ้าในองค์การที่คนส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การร่วมกันที่มักจะวางเฉยหรือไม่รับรู้ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมไปยังบุคคลในองค์การได้มีการซึมซับและเรียนรู้ที่จะมีนิสัยเรื่องการวางเฉย และพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นแบบแผนที่บุคคลปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์การที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์การอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงานที่ต้องใช้การตัดสินใจเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา กล่าวคือในกรณีที่องค์การมีปัญหากับพฤติกรรมของบุคลากรหรืองานในองค์การ และต้องแก้ปัญหาด้วยการยอมรับอำนาจหรือการตัดสินใจของผู้นำ

ซึ่งถ้าผู้นำเป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมแบบยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) หรือเป็นผู้ที่ไม่ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา พฤติกรรมเช่นนี้ของผู้บังคับบัญชาจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งในส่วนของการปฏิบัติงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการ โครงสร้าง พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. พฤติกรรมองค์กรจะมีอำนาจชักนำให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะในส่วนที่มีความสำคัญกับองค์กร คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณเองไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และถ้าการรับรู้ที่นั้นเกิดจากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง จะทำให้การจูงใจในการต่อสู้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนที่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการให้บรรลุผลวัฒนธรรมยอมตามผู้บังคับบัญชาแบบไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะจำเพาะที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการก่อตัวขึ้น เป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรตามความเชื่อที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรการในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่มีขอบเขตชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกันสามารถแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากองค์กรหนึ่ง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิกทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมกัน และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและการผูกพันในองค์กร

5.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

Hofstede (2005) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 8 มิติ คือด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย ด้านความเป็นหญิง ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว และด้านการมุ่งเน้นผลระยะสั้นดังนี้

มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือพนักงานในองค์กร เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์กรคาดหวังและยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันไปในรูปแบบของสมาชิก ถูกแบ่งเป็นชั้นๆ ด้วยวิธีการของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ระดับชั้นขององค์กรที่มีมากเกินไป เป็นต้น

มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในแต่ละสังคม เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกภายในองค์การ รู้สึกกลัวเนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้สถานการณ์ล่วงหน้าที่น่าจะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น องค์การควรมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลที่เกิดจากความกลัวว่าจะเกิดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือความผิดพลาด

มิติที่ 3 ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นมิติที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างของคนแต่ละคนและแต่ละกลุ่มคนในสังคมที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการอยู่ร่วมกัน เขาได้กำหนดให้ปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมเป็นวัฒนธรรมในมิติเดียวกันแต่มีลักษณะตรงกันข้าม คือถ้าองค์การมีลักษณะปัจเจกนิยมสูงจะมีลักษณะกลุ่มนิยมต่ำ

มิติที่ 4 ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) กลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าจะคำนึงเป้าหมายของตัวเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือ เลี่ยงความขัดแย้งและมีหัวหน้ากลุ่มคอยปกป้องสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มด้วย

มิติที่ 5 ความเป็นชาย (Masculinity) จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทน เน้นความสำเร็จทางวัตถุ กระตือรือร้นในการแข่งขันสูงบรรยากาศการทำงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบและมีการแบ่งแยกกันทางเพศสำหรับตำแหน่งระดับสูงมีค่านิยมการทำงานแบบ “อยู่เพื่อทำงาน” เน้นผลงานและการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม

มิติที่ 6 ความเป็นหญิง (Femininity) จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยมอ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง ผู้บริหารมักแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ผู้บริหารจะใช้สัญชาตญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบและต้องใช้มิตินหาชน ยึดค่านิยม “ทำงานเพื่ออยู่”

มิติที่ 7 การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long Term Orientation) เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงออกโดยมุ่งเน้นผลในระยะยาวหรืออนาคต กล่าวว่าคุณค่านิยมระยะยาวการแสดงออกโดยมุ่งเน้นผลในระยะยาวหรืออนาคต กล่าวว่าคุณค่านิยมระยะยาวจะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเริ่มต้น

ความรู้สึกเป็นเจ้าของในแง่ความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชาจะสะท้อนให้เห็นความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความปรารถนาเดียวกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ

มิติที่ 8 การมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short Term Orientation) เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงออกที่จำเป็นในระยะสั้นหรือมองปัจจัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอดีตประกอบ เนื่องจากมีการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแต่ถ้าการมุ่งเน้นผลระยะสั้นมีมากเกินไป จะเป็นสิ่งทำลายความคิดริเริ่ม ความกล้าเสี่ยง และความไม่แน่นอนในด้านความสม่ำเสมอและความมั่นคงของบุคคล รวมทั้งการปฏิบัติตามประเพณีที่เคร่งครัดจนเกินไปจะขัดขวางการสร้างนวัตกรรมอีกด้วย

Engels, Hotton, Devos, Bouckenoghe, และ Aelterman (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมโรงเรียนทางบวกโดยศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนห้าองค์ประกอบ ได้แก่

1. การมุ่งเป้าหมาย (goal orientedness) คือการที่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจนและมีการรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก
2. การตัดสินใจร่วมกัน (participative decision-making) คือการที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน
3. นวัตกรรม (innovativeness) คือการที่ครูมีทัศนคติ เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ภาวะผู้นำ (leadership) คือการที่ครูรับรู้ถึงพฤติกรรมกรรมการให้การสนับสนุนและพฤติกรรมการณ์นำของผู้บริหาร
5. ความร่วมมือระหว่างเพื่อนครู (cooperation between teachers) คือระดับความสัมพันธ์ระหว่างครูทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Hoy และ Miskel (2013) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกที่เรียกว่าวัฒนธรรมการมีทัศนคติ เชิงบวกทางวิชาการ (academic optimism culture) สามองค์ประกอบ ที่นำไปสู่การเกิดสภาพแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน อันจะนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน (collective efficacy) ความเชื่อใจระหว่างกัน (faculty trust) และการให้ความสำคัญทางวิชาการ (academic emphasis) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน เป็นการรับรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนว่าความพยายามร่วมกันจะมีผลทางบวกต่อนักเรียน โดย Bandura (1993, อ้างใน Hoy and Miskel, 2013) พบว่าความเชื่อในความสามารถร่วมกันของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญโดยมีอิทธิพลมากกว่าสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ของนักเรียน นอกจากนี้ (Hoy และ Miskel, 2013) ยังได้กล่าวถึงครูต้องมีความเชื่อมั่นต่อ

ตนเองว่าสามารถสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนได้และต้องเชื่อมั่นในตัวนักเรียนของตนว่าสามารถพัฒนาได้

2. ความเชื่อใจทั้งระหว่างครูกับผู้บริหาร ระหว่างครูด้วยกัน และระหว่างโรงเรียนกับนักเรียนและผู้ปกครองโดยงานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อใจระบุว่าความเชื่อใจนำไปสู่ความร่วมมือกันในโรงเรียน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของครูสร้างศักยภาพให้กับโรงเรียน และมีส่วนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. การให้ความสำคัญทางวิชาการคือพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียน ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และความสำเร็จทางวิชาการของโรงเรียน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน

Lee and Louis (2019) ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้นั้น จำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งนอกจากแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนดั้งเดิมแล้ว Lee and Louis (2019) ได้นำแนวคิดของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community – PLC) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนด้วยเนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกิดจากการร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นความเชื่อค่านิยม และพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนที่สัมพันธ์กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้ในองค์กรความรับผิดชอบร่วมกัน การสนทนาเชิงสะท้อน และการร่วมคิดร่วมทำ นอกจากนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนอื่นๆ ได้แก่ การให้ความสำคัญเชิงวิชาการ การสนับสนุนนักเรียน ความเชื่อใจและความเคารพ การมีพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ในองค์กร (organizational learning) หมายถึง การที่ครูในโรงเรียน มีลักษณะนิสัยในการค้นคว้า หาข้อมูลใหม่ๆ มีการแบ่งปันข้อมูลเพื่อรวบรวม วิเคราะห์และสร้างความคิดใหม่ ๆ ร่วมกับผู้อื่น ในโรงเรียน ทั้งนี้ งานวิจัยพบว่าการเรียนรู้ในองค์กรสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสิทธิผลด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนอีกด้วย

2. ความรับผิดชอบร่วมกัน (shared responsibility) หมายถึง การที่ครูในโรงเรียน รู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ในตัวผู้เรียนทุกคนและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยความรับผิดชอบร่วมกันเป็นมิติหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสามารถทำนายการเรียนรู้ของนักเรียนได้ (Lee, Louis, และ Anderson, 2012)

3. การสนทนาเชิงสะท้อน (reflective dialogue) เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การมีบทสนทนาเชิงลึกเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำ หรือจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนหรือในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การร่วมคิดร่วมทำ (derivatized practice) หมายถึง การที่ครูร่วมมือกันในการจัดการการเรียนรู้ให้กับนักเรียน มีการเปิดโอกาสให้เพื่อนครู หรือผู้บริหาร สามารถเข้ามาในห้องที่มีการเรียนการสอนเพื่อสังเกตการสอน อันจะนำไปสู่ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ต่อไป การร่วมคิดร่วมทำเป็นมิติที่สำคัญมิติหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่พบว่ามี การปฏิบัติ น้อยที่สุด ในหลายประเทศ (Lee และ Kim, 2016)

5. การให้ความสำคัญทางวิชาการ (academic press) หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการมีมาตรฐานทางวิชาการและการสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้กับครู และนักเรียน

6. การสนับสนุนนักเรียน (student support) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเสมอภาค ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7. ความเชื่อใจและความเคารพ (trust and respect) หมายถึง ความเชื่อใจและความเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งพบว่ามี ความสำคัญโดยมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในโรงเรียน

8. การมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (negativity) หมายถึง การที่ครู และนักเรียนมีการแสดงออกซึ่งทัศนคติและพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน และส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลโรงเรียน พฤติกรรมไม่พึงประสงค์เป็นมิติที่ไม่มีการกล่าวถึงบ่อยนักในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร หรือวัฒนธรรมโรงเรียน แต่ Lee and Louis (2019) ระบุว่า พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนบ่อยครั้ง นำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมทางลบของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ Sammons และ Bakum (2011) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมทางลบมักถูกพบในโรงเรียนที่ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย อีกทั้งยังครอบคลุมทุกมิติในบริบทของสถานศึกษา คือ 1) ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน (Collective efficacy) 2) ความเชื่อใจระหว่างกัน (faculty trust) และ 3) การให้ความสำคัญทางวิชาการ (Academic emphasis)

6. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ

6.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

De N. R. (1979) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมเป็นอิสระจากการแสวงหาผลกำไร, ความไม่ยุติธรรม, ความไม่เท่าเทียม, การกดขี่ และการกำหนดขอบเขตการเติบโตของคนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่มากเกินไป การทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีสามารถจัดการแสวงหาผลกำไร, ความไม่ยุติธรรม, ความไม่เท่าเทียม, การกดขี่และการกำหนดขอบเขตที่เข้าไปทำลายการเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาภาพรวม

Hackman J. R. และ Suttle J. L. (1977) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตทำงานนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนบุคคล ยังทำให้สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสินค้าสมบรูณ์ คุณภาพชีวิตทำงานยังนำไปสู่การอยู่ต่อในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกอีกด้วย

Rosow J. M. (1977) อธิบายความสำคัญของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความผิดพลาดของคนในสังคมของเขา งานเป็นแก่นหลักของชีวิต เสมือนคุณค่าของชีวิต ค่าตอบแทนของงานถูกจ่ายมาในรูปแบบของความสำเร็จซึ่งก่อให้เกิดความเคารพตัวเองหรือคุณค่าในตัวเอง

Skrovan D. A. (1980) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นขั้นตอนการทำงานขององค์กรที่ออกแบบให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Guest (1979) ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เขาเน้นไปที่ผลของคุณภาพชีวิตทำงานของพนักงาน คำว่า คุณภาพชีวิตทำงานเป็นคำทั่วไปที่ครอบคลุมถึงความรู้สึกของคนในทุกแง่มุมของการทำงาน รวมถึงรางวัล สวัสดิการ ความมั่นคง เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและระหว่างเพื่อนร่วมงาน ล้วนแต่เป็นความหมายมีที่นัยยะในชีวิตของพนักงาน ทั้งนี้ยังถือเป็นคุณภาพชีวิตยังเป็นขั้นตอนที่องค์กรพยายามปลดล๊อคให้พนักงานแสดงศักยภาพ ให้มีความคิดสร้างสรรค์ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

Blue Stone (1980) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การนำรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตยมาสู่สถานที่ทำงานและการทำให้ความต้องการของการผลิตและพนักงานสมดุลกันจากประสบการณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเขา สิ่งที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือพนักงานมีส่วนร่วม

Cohen และ Rosenthal (1980) มุ่งความตั้งใจไปที่ความพึงพอใจของบุคลากร และได้อธิบายคุณภาพชีวิตทำงานไว้ว่า เป็นความพยายามที่สร้างขึ้นภายใน มาสู่ความร่วมมือในการบริหารแรงงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ปัญหาค่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานระดับองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างร่วมกัน

Daniel (1982) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นขั้นตอนการทำงานขององค์กรซึ่งให้สมาชิกในทุกระดับเข้าร่วมการเลือกสรรคส์สภาพแวดล้อม วิธีการ และผลลัพธ์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายคือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง

Delamotte Y. และ Takezawa S. (1984) ชี้แนวคิดที่ว่า คุณภาพชีวิตทำงานมีต้นกำเนิดมาจากงาน หมายถึงการพัฒนาชีวิตของพนักงานให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ให้ทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรมและมีสิทธิเท่าเทียมกัน ตามที่ Delamotte และ Takezawa กล่าวมานั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงานอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงองค์กรและลักษณะการทำงาน โดยเฉพาะการพิจารณาชีวิตการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Goodman (1985) สังเกตว่า ในปีที่ผ่านมา คำว่า “คุณภาพชีวิตทำงาน” ถูกใช้โดยอ้างอิงตามความพึงพอใจและความไม่พอใจกับสภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน

Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกอ้างอิงมาจากสมรรถภาพการทำงานอย่างการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในองค์กรของแต่ละบุคคล

Cascio (1986) ระบุความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ประเด็น ประเด็นแรก หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปฏิบัติภายในองค์กร เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน การกำกับดูแลแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ประเด็นถัดมานั้น เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างและผู้บริหาร การเติบโตในเส้นทางอาชีพ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน

Robinson and Alston (1988) ยืนยันว่าการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญ คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลและผู้สนับสนุนสภาพแวดล้อมทางอุตสาหกรรมที่เขาหรือเธอทำให้เกิดรายได้ ทั้งนี้ Robinson และ Alston ยังตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการที่ผู้คนสามารถรับผิดชอบงานที่ต้องทำ ซึ่งสมรรถภาพการทำงานจำเป็นต่อการอยู่รอดทางเศรษฐกิจ

Werther and Davis (1982) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเหมือนคำสั่งที่ดีในการกำกับดูแล, สภาพการทำงานที่ดี, ผลประโยชน์ที่ดี, ให้อำนาจที่ดีและความสนใจในการกระตุ้นการทำงาน ความท้าทายและผลตอบแทนจากงานนั้น ทั้งสองคนเชื่อว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต้องควบคู่กันไป

Robinson (1991) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรโดยการพัฒนากลไกต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์มีความเจริญและการมีส่วนร่วม

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่า iva กลุ่ม, ขั้นตอน หรือเทคโนโลยีทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์เน้นไปที่พนักงานมากกว่าผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมถึงการแก้ปัญหา, การแก้ไขระบบการทำงาน, ทำให้งานมีความน่าสนใจ, การใช้วิธีใหม่ในการมอบรางวัล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน, ความพึงพอใจในงานเฉพาะ, ลักษณะงาน และสิ่งที่มาพร้อมกับงาน

Ranganayakulu (2004) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความชอบหรือไม่ชอบ สิ่งแวดล้อมในงานของพนักงานขององค์กร และโปรแกรมที่แสดงถึงระบบที่เข้าถึงการออกแบบงาน และการเพิ่มคุณค่างานซึ่งทำให้งานน่าสนใจและท้าทายมากขึ้น โดยโปรแกรมจะใกล้เคียงกับแนวทางการใช้ระบบเทคโนโลยีสังคม

นิติพล ภูตะโชติ (2559) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการลดความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ

ธัญญาวดี เฟิงตะโก (2562) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการนำรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตยมาสู่สถานที่ทำงาน พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่า สภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าจ้างที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตในการทำงานนำมาสู่ความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำเนินการจัดหา จัดสรร ออกแบบ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร การให้การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย การส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากร ตลอดจนผู้บริหาร การให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล การปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความพอดีเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

6.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1987) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก จากงานลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Desslers (1991) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญ กำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Gordon (1991) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการ

ทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพจะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Schuler et. al. (1989) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากรัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมาก

ขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่าย

ลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

Greenberg and Baron (1995) กล่าวเสริมว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน

2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ) อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและ

พนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

พริญาณ์ รัตนน่วม (2556) กล่าวว่า ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของปฏิบัติงาน ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์กร

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ธัญญาวดี เพ็งตะโก (2562) สรุปประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ คือ

1. ประโยชน์ต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร จนนำไปสู่ความตั้งใจอยู่ในองค์กร ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

2. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่องาน คือ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

สรุปได้ว่าการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะช่วยทำให้เกิดประโยชน์หลากหลายประการ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อเพื่อร่วมงาน ตลอดจนผู้บริหารองค์กร อันจะส่งผลให้นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ลดอัตราการขาดงานหรือลาออก ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร

6.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนจะต้องตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในงานแบบเดียวกันค่าตอบแทนนั้นจะต้องไม่แตกต่างกัน

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาต่อร่างกาย มีการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อลดมุมมองที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น มลภาวะในการมองเห็น เสียงและกลิ่น เป็นต้น

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และให้โอกาสได้ทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับว่ามีคุณค่าและสำคัญ เป็นส่วนที่ได้บูรณาการปัจจัยในการพัฒนาความสามารถ เช่น งานที่ให้อิสระ ประโยชน์จากทักษะของพนักงาน ความรู้ในการดำเนินงาน ศักยภาพในงาน และมีการวางแผนล่วงหน้า

4. โอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน (Growth and Security) หมายถึง โอกาสในการเติบโตอย่างมีอาชีพเช่นเดียวกับความปลอดภัยและมั่นคงในหน้าที่การงานส่งเสริมการพัฒนาความรู้และความสามารถให้โอกาสพนักงานได้ใช้ความรู้และทักษะ

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration) หมายถึง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเคารพตนเอง ได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นหนึ่งเดียวกัน มิตรภาพ ความเท่าเทียมกันทางสังคม การเปลี่ยนฐานะทางสังคม และแลกเปลี่ยนข้อมูล

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรปกครองผู้ปฏิบัติงานด้วยหลักกฎหมายและความเสมอภาค มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ให้โอกาสที่ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง การให้โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอย่างสมดุล องค์กรต้องกำหนด

ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อเลี่ยงการที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมากเกินไปและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่องค์กรรับผิดชอบต่อและทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง มีแนวโน้มจะเคารพตนเองและรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

House and Cumming (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำทนายอันเกิดจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายอันเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าและความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีเวทีการแข่งขันในองค์กรและมีความรู้สึกว่าคุณค่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความสำคัญต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

Certo and Graf (1989) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 6 ประการ คือ

- 1) งานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายและสร้างความรับผิดชอบ
- 2) ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมและมีเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้าง
- 3) สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากเสียงรบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน
- 4) มีการควบคุมกำกับการทำงานที่น้อยที่สุด
- 5) มีการสร้างความมั่นคงในการทำงานโดยการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน
- 6) มีการจัดสวัสดิการและให้ความสนใจต่อสุขภาพของลูกจ้าง

Davis (1997) กล่าวว่า เกณฑ์ที่จะใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี 2) มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม 3) งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน 4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น 6) มีการพัฒนาทักษะ 7) ลดความเครียดในการทำงาน และ 8) มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

Sirgy and et al (2001) ได้เสนอว่า ปัจจัยวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของบุคคล มี 7 มิติดังนี้

1. ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย การได้รับการปกป้องจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ ที่เกิดจากการทำงานและนอกเหนือจากการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

2. ความต้องการด้านครอบครัวและเศรษฐกิจ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และความต้องการอื่น ๆ ของครอบครัว

3. ความต้องการทางด้านสังคม เพื่อนร่วมงาน และเวลาพักผ่อน การมีเพื่อนที่เข้ากันได้ทั้งในการทำงานและนอกการทำงาน

4. ความต้องการการนับถือการเป็นที่ยอมรับและชื่นชมในผลงานทั้งจากภายในและภายนอก

5. ความต้องการบรรลุถึงศักยภาพ การตระหนักรู้ถึงศักยภาพของบุคคลในองค์การและในฐานะมืออาชีพ การรับรู้ถึงศักยภาพของตนเองในองค์การและในงานอาชีพ

6. ความต้องการด้านความรู้ การเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานและทักษะต่าง ๆ การเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและความชำนาญในการทำงาน

7. ความต้องการเกี่ยวกับ สุนทรียศาสตร์ความสร้างสรรค์ในการทำงานและความสวยงามทั่วไป การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงาน ในอาชีพ และการมีสุนทรียภาพจากสิ่งที่สนใจ

Stone (2001) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate Remuneration) เป็นการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เพียงพอเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) สภาพแวดล้อมส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี สภาพการทำงานส่งผลให้มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) งานที่ช่วยพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากรและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) งานที่ทำมีความก้าวหน้าและความมั่นคง

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล (Social Integration) มีโอกาสที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความก้าวหน้าในการทำงานบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) บุคลากรได้รับเกียรติและมีสิทธิส่วนบุคคล บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่สุจริต โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและพวกเขาได้รับการป้องกัน สิทธินั้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Lift Space) มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการแบ่งงานที่มีความเหมาะสม

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (Social Relevance) องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อต้องพัฒนาและดำเนินงานตามนโยบาย เมื่อต้องปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร ลูกค้ายุติธรรมและชุมชน องค์การคำนึงถึงคุณค่าและรับผิดชอบต่อสังคม

Drafke and Kossen (2002) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย 8 เรื่องหลัก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ 4) โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน 5) ความรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าของ 6) ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 7) สิทธิของพนักงาน และ 8) ชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับสังคม

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554) อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย

1. สวัสดิการที่องค์การจัดให้ตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการเบื้องต้น ที่องค์การต้องจัดให้บุคลากรเพราะกฎหมายบังคับ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ สถานพยาบาลระบบรักษาความปลอดภัย เป็นต้น หากละเลยในการจัดสวัสดิการพื้นฐานเหล่านี้ให้กับบุคลากร ชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นไปอย่างอึดอัด ห้องน้ำสกปรก บุคลากรจะกินอาหารต้องไปซื้อจากรถเข็นข้างโรงงาน ในขณะที่ระดับหัวหน้าหรือเจ้าของกิจการมีความสุขสบายความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้หากบุคลากรเปรียบเทียบ ไม่ว่าจะเปรียบกับ ภายในองค์การเดียวกัน หรือภายนอกองค์การก็อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันในการทำงาน ความทุ่มเทและตั้งใจทำงานก็จะลดน้อยลงไป

2. สวัสดิการที่องค์การจัดให้สูงกว่ากฎหมาย เป็นสวัสดิการที่เสริมจากการจัดสวัสดิการพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร เช่น การจัดอาหาร การจัดรถรับส่ง การจัด

สำนักงานให้ทันสมัยน้อย การเพิ่มค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งบุคลากรและครอบครัว การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่ทันสมัย เป็นต้น

3. สวัสดิการที่องค์การจัดให้ตรงตามความต้องการหรือความพึงพอใจของบุคลากร เป็นสวัสดิการที่ไม่มีรูปแบบตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของบุคลากรที่เสนอขึ้นให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา สำหรับสวัสดิการบางเรื่องอาจเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ บางเรื่องก็จัดระยะยาวจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว การจัดบ้านพักตากอากาศ การให้มีเงินติดตัว (Pocket Money) ระหว่างพักร้อน การให้โอกาสไปพัฒนาตัวเองที่ต่างประเทศในหลักสูตรสั้น ๆ เป็นต้น

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2557) ให้ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกไว้ดังนี้

1. การมีความรักความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น
 2. การมีความซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนอยู่ในความจริงกล้าหาญทำสิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง
 3. การมีความกตัญญูรู้คุณ ตระหนักในความดีที่ผู้อื่นมอบให้ตน พร้อมตอบแทนคุณในทุกโอกาส
 4. การมีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน พอใจในสิ่งที่ตนเป็นและมี ประหยัดอดออม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข
 5. การรักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรม
 6. การมุ่งความเป็นเลิศใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามศักยภาพ
- นิติพล ภูตะโชติ (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้
1. ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ
 2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี
 3. ความมั่นคงของงาน
 4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ
 5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
 6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
 7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของบุคลากร
 8. มีเวลาให้ครอบครัว
 9. องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม

10. องค์การที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เอาแนวคิดของ House and Cumming (1985) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ได้เสนอองค์ประกอบ 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับความผูกพันต่อองค์การของครู

7.1 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Hackman J. R. และ Suttle J. L. (1977) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังนำไปสู่การอยู่ต่อในองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร

Schuler et. al. (1989) คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์อย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์การ อีกทั้งยังสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรได้

Greenberg and Baron (1995) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อองค์การ คือ เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้อีกด้วย

พิรญาณ์ รัตนน่วม (2556) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกับองค์การ

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมทำให้

พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ธัญญาวดี เพ็งตะโก (2562) สรุปประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ คือ

1. ประโยชน์ต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร จนนำไปสู่ความตั้งใจอยู่ในองค์กร ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

2. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่องาน คือ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

จิราพร ระโหฐาน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพระดับพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตและมีความสุข มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร

พรธนอร พัฒนาการคำ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศิริวรรณ แม้นศรี (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความเด่นชัดของงาน ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

วินรดา ชันทรกรรม, จันทนา แสงสุข (2556) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาค

กลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยไม่คิดย้ายหรือลาออก

7.2 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997) ได้อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าวัฒนธรรม องค์กร เป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรส่งผล ต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปแบบของการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ผลงาน คุณภาพในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงความภักดีต่อองค์กร (Gordon, et al., 1990)

Wiener (1982) วัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การ รู้สึกถึงหน้าที่ข้อผูกมัดที่มีอยู่กับองค์กรอาจเป็นผลมาจากการซึมซับของแรงกระตุ้นทางบรรทัด ฐานที่มีต่อบุคคลโดยผ่านค่านิยมของสังคมและความเชื่อ อธิบายได้ว่า กระบวนการทางสังคมใน องค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลเข้าร่วมในองค์กร

Conway and Wire (2003) ได้อธิบายปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรในผลการวิจัยของบริษัท Tower perrin ซึ่งกำหนดลักษณะสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ในสถานที่ทำงาน ซึ่งสนับสนุนต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำที่ เข้มแข็ง (Strong leadership) ความสามารถส่วนบุคคล (Personal accountability) ความอิสระ ในการทำงาน (Autonomy) อำนาจในการควบคุมดูแล (A sense of control over one's environment) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมชะตากรรม (A sense of shared destiny) โอกาสได้พัฒนา ก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จ (Opportunities for development and advancement)

ปาริชาติ ขำเรือง (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ธารวิทย์ เสวกดรุณทร (2557) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย

พบว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ นอกจากนี้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ยังมีอิทธิพลทางอ้อม ในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

วิภาณันท์ ภวพัทธ์ และสุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์ (2558) ศึกษาการพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยความพึงพอใจในงาน สามารถ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 64 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าปัจจัย วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หฤทัย ใจทา (2559) ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการสื่อสารภายในองค์การเป็นตัวส่งผ่าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณภา เหล็กเพชร (2561) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของ บุคลากรโรงเรียนสาธิตาสอนวิเทศเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากรโดยรวม คือ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากร กับวัฒนธรรมองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อ องค์การ และยังพบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานอีกด้วย

7.3 ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน ($\beta = .553$) แรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = .414$) ลักษณะองค์กร ($\beta = .009$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมีสองตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน ($\beta = .800$) และลักษณะองค์กร ($\beta = .205$) โดยส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือ ลักษณะงาน ($\beta = .884$)

Steers. (1977 : 47) ทำการศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็งานที่ทำท่าย หรือแม้แตหากผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

8. การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล

LISREL เป็นชื่อโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ Karl Joreskog และ Dag Sorbom ได้พัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับโมเดลการวิจัยแบบโมเดลลิสเรล แบบโครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล (linear structural relation or linear structural equation model) ทุกรูปแบบ ปัจจุบันนี้โปรแกรมลิสเรลได้รับการพัฒนามาจนถึงรุ่น (version) ที่ 8 เป็นโปรแกรมที่มีความสมบูรณ์และได้รับการยอมรับจากนักวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์อย่างกว้างขวางว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีโมเดลการวิจัยเชิงสาเหตุ หัวใจสำคัญของการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลคือ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามโมเดล ลิสเรลที่เป็นสมมุติฐานการวิจัย เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลลิสเรลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันมากเพียงไร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จากการศึกษาพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยวิธีการวิเคราะห์แบบเดิม (Classical Path Analysis) กับการใช้โมเดลลิสเรล (LISREL model) มีคุณสมบัติบางประการที่เหมือนกันและแตกต่างกัน (อนุศักดิ์ จินดา, 2548) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะของการวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิมกับโมเดลลิสเรล

การวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิม	การวิเคราะห์สาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล
จุดเหมือน	
1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์และมีการกระจายคงที่	1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์และมีการกระจายคงที่
2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นศูนย์	2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นศูนย์
จุดต่าง	
1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ทางเดียวแบบเส้นเชิงบวก (Linear additive)	1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ทางเดียวหรือสองทาง แบบเส้นเชิงบวก (Linear additive)
2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนค่าเป็นศูนย์	2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนค่าไม่เป็นศูนย์ก็ได้
3. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด	3. ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดได้
4. โมเดลมีเฉพาะตัวแปรที่สังเกตได้	4. โมเดลมีเฉพาะตัวแปรที่สังเกตได้และตัวแปรแฝง
5. ค่าการวัดของตัวแปรอยู่ในระดับอันตรภาค	5. ค่าการวัดของตัวแปรอยู่ในระดับตั้งแต่นามบัญญัติขึ้นไป
6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis)	6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
7. ต้องแยกคำนวณดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit)	7. คำนวณดัชนีวัดระดับความกลมกลืนในกระบวนการวิเคราะห์
8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์กำลังสองน้อยที่สุด	8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบ เช่น วิธีกำลังสองน้อยที่สุด วิธีไลด์ลิสต์สูงสุด

จากตารางเปรียบเทียบ โมเดลลิสเรลมีลักษณะเด่นที่ทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ 4 ประเด็น คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลเป็นหลักการที่ตรงตามวิธีวิทยาการวิจัย คือ นักวิจัยได้สร้างสมมติฐานในการวิจัยในรูปของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปร โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรลโดยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนสอดคล้องกับโมเดลที่พัฒนาขึ้น

2. โปรแกรมลิสเรล เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งการวิจัยเชิงทดลองและไม่ใช้การวิจัยเชิงทดลอง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความถูกต้องมากขึ้นจากการวิเคราะห์แบบเดิม เนื่องจากโมเดลมีการรวมตัวแปรแฝงและมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นหลายประการ ซึ่งทำให้ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อตกลงทางสถิติได้ดีขึ้น เช่น การที่โมเดลลิสเรลยอมให้ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ แต่ถ้าเป็นการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์พหุคูณซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดิม จะกำหนดว่าจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันของความคลาดเคลื่อน และตัวแปรวัดโดยไม่มี ความคลาดเคลื่อน

3. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลลิสเรลนั้นจะครอบคลุมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเกือบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์อิทธิพล รวมทั้งการวิเคราะห์โมเดลเกี่ยวกับการวัดแบบต่างๆ

4. การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาทั้งในด้านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยสามารถพิจารณาได้จากดัชนีที่โปรแกรมเสนอไว้ในผลการวิเคราะห์ เช่น ไค-สแควร์ ดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ (RMR) ดัชนีเหล่านี้จะบ่งบอกว่าโมเดลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้ายังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดล (MI) และดัชนีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง (PEC) เป็นต้น

โปรแกรมลิสเรลใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นรูปแบบโมเดลการวิจัยแบบโมเดลลิสเรล (Linear Structure Relationship model หรือ LISREL model) ซึ่งมีลักษณะเด่นอยู่ 5 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ

1. โปรแกรมลิสมัลใช้ทฤษฎีทางสถิติวิธีไลด์ลิสต์สูงสุด (maximum likelihood statistical theory) หรือวิธี ML เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ลักษณะของโมเดลในโปรแกรมลิสมัล โมเดลใหญ่ในลิสมัลประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญสองโมเดล คือ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) โมเดลการวัดทำให้โปรแกรมลิสมัลสามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) ได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างในโปรแกรมลิสมัลนั้นครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทุกรูปแบบ

3. นักวิจัยสามารถใช้โปรแกรมตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเพียงใด ซึ่งการตรวจสอบทำได้หลายวิธี โดยใช้ไค-สแควร์ (Chi-Square) ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดี หรือดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index = GFI) และรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (root of mean square residuals = RMR)

4. ข้อจำกัดในเรื่องข้อตกลงเบื้องต้นจะมีน้อยกว่าการวิเคราะห์อิทธิพลแบบอื่น ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์แบบเดิม

5. มีโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น คือ โปรแกรมพรีลิส หรือ PRELIS เพื่อใช้เป็นโปรแกรมสำหรับการคัดเลือกหรือสกรีนข้อมูลและสรุปข้อมูลที่เป็นตัวแทนพหุนาม

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ลิสมัล มี 4 ข้อ ดังนี้

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear) แบบบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships)

2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน และความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติความคลาดเคลื่อน ต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์

3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน สามารถแยกได้ดังนี้ คือ ความคลาดเคลื่อน เป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน แต่ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้

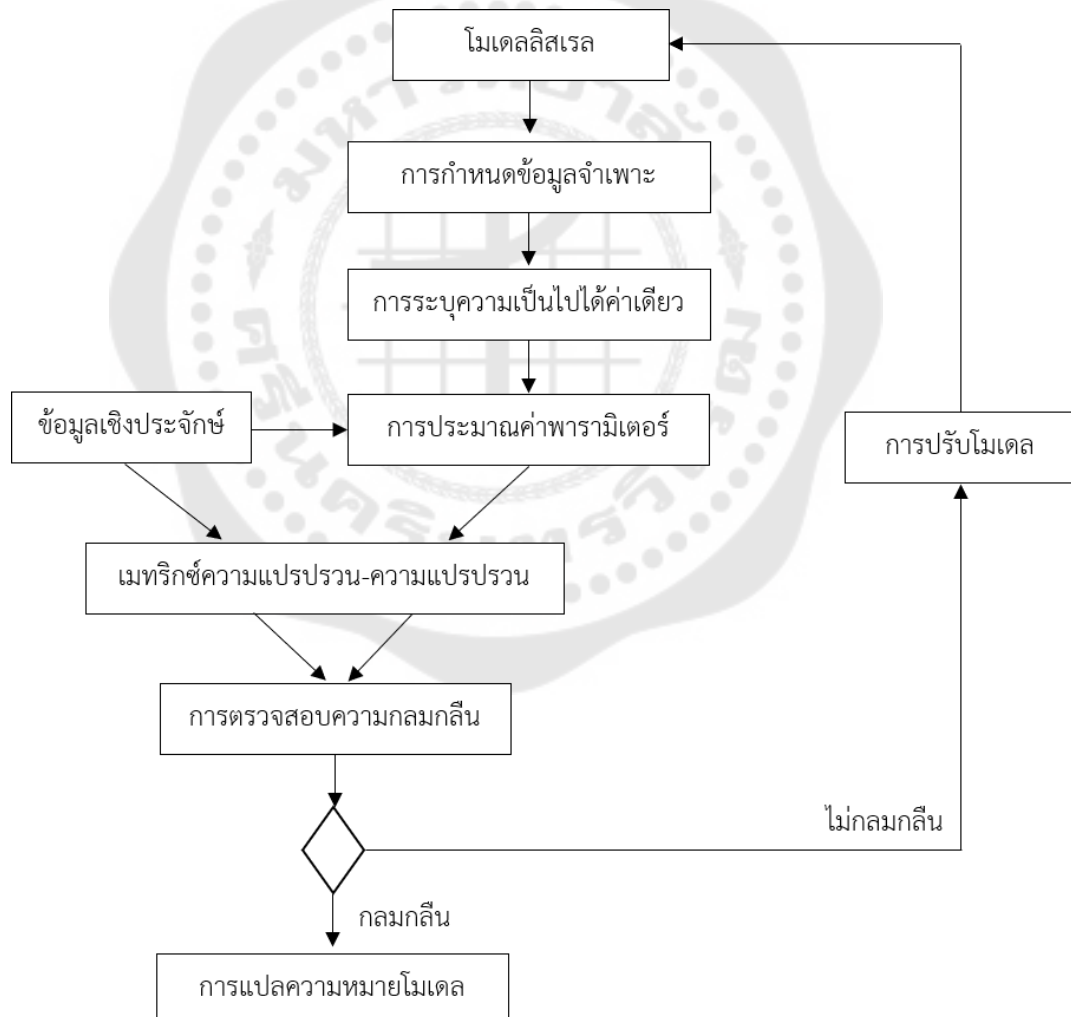
4. สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (time lag) ระหว่างการวัด

หลักการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสมัล

โมเดลลิสมัล (Linear Structural RELationship model หรือ LISREL model) หมายถึงโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่เป็นไปได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้

(Observed variable) และตัวแปรแฝง (Latent variable) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) จุดประสงค์หลักของโมเดลลิสเรลคือ ต้องการที่จะวัดค่าตัวแปรสมการโครงสร้างแต่ที่ไม่สามารถที่จะวัดตัวแปรที่อยู่ในสมการโครงสร้างได้โดยตรง ดังนั้นจึงต้องมีโมเดลการวัดเพื่อที่จะวัดค่าตัวแปรที่อยู่ในโมเดลสมการโครงสร้าง โมเดลลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ที่สำคัญ 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์หือทธิพล (path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ ซึ่งในการวิเคราะห์การถดถอยโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการประมาณค่าพารามิเตอร์ ในการวิเคราะห์ถดถอยนั้นเป็นการวิเคราะห์ในโมเดลการวัด ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นที่สำคัญของลิสเรล

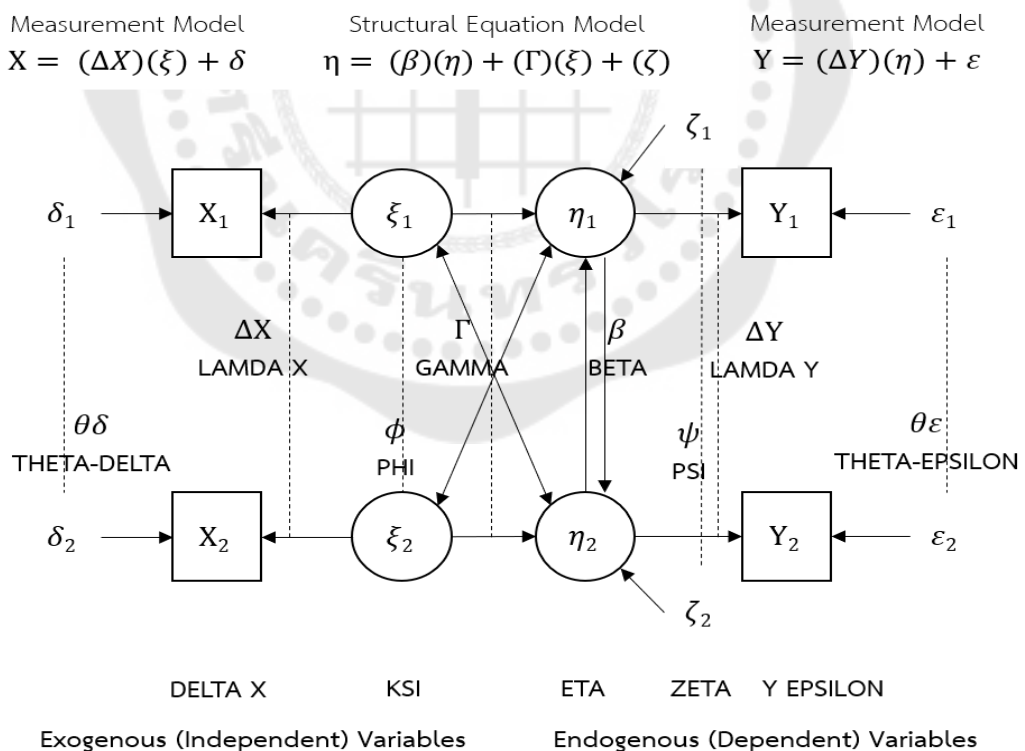
การดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรลแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน แสดงดังภาพ



ภาพประกอบ 6 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ขั้นตอนที่ 1 โมเดลในโปรแกรมลิสเรลและการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)

โมเดลการวิจัยโดยทั่วไปประกอบด้วยตัวแปรภายนอก (exogenous variables) ตัวแปรคั่นกลาง (intervening variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables) ในโปรแกรมลิสเรล โมเดลใหญ่ประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญสองโมเดล ได้แก่ โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved variables) และตัวแปรสังเกตได้ (Observed or Manifest variables) ซึ่งมีทั้งโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอกและภายใน โดยโมเดลการวัดทั้งสองเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หือทธิพล (Path analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรลสามารถเขียนเป็นสมการและแผนภาพได้ดังภาพ



ภาพประกอบ 7 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล

ในที่นี้ NX = จำนวนตัวแปรภายนอกสังเกตได้

NY = จำนวนตัวแปรภายในสังเกตได้

NK = จำนวนตัวแปรภายนอกแฝง

NE = จำนวนตัวแปรภายในแฝง

เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์และความหมายดังต่อไปนี้

X = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ X

Y = เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้ Y

ξ = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง K

η = เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง E

δ = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร X

ε = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร Y

ζ = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ของตัวแปร E

เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุ หรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (Causal effects or regression coefficients) รวม 4 เมทริกซ์และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (variance-co variance) รวม 4 เมทริกซ์ดังนี้

ΔX = LX = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K

ΔY = LY = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ Y บน E

Γ = GA = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E

B = BE = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E

Φ = PH = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ตัวแปรภายในแฝง K

Ψ = PS = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน z

$\Theta\delta$ = TD = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน d

$\Theta\varepsilon$ = TE = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน e

งานสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล คือ การกำหนดเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย การกำหนดเมทริกซ์ทำได้ 3 แบบ ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรล (Joreskog and Sorbom, 1989 อ้างถึงในนงลักษณ์วิรัชชัย, 2542) คือ

(1) พารามิเตอร์กำหนด (Fixed parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นมีค่าเป็นศูนย์ใช้สัญลักษณ์ "0" (ศูนย์)

(2) พารามิเตอร์บังคับ (Constrained parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นเป็นค่าที่ต้องประมาณโดยมีค่าเฉพาะคงที่ มีค่าเท่ากับหนึ่ง หรือมีค่าเท่ากับพารามิเตอร์ตัวอื่นๆ ใช้สัญลักษณ์“1”

(3) พารามิเตอร์อิสระ (Free parameters) หมายถึง พารามิเตอร์ที่นักวิจัยต้องประมาณค่า และมีได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “*”

การกำหนดลักษณะพารามิเตอร์ว่าเป็นพารามิเตอร์กำหนด พารามิเตอร์บังคับ และพารามิเตอร์อิสระ ในเมทริกซ์พารามิเตอร์ทั้งแปดเมทริกซ์ มีความสำคัญต่อการใช้งานโปรแกรมลิสเรลมากในการเขียนคำสั่งนักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของพารามิเตอร์ที่เขียนในรูปเมทริกซ์สำหรับเมทริกซ์พารามิเตอร์ทั้ง 8 ตัวด้วยว่ามีรูปแบบ (Form) และสถานะ (mode) ของพารามิเตอร์เป็นแบบใด

สถานะ (Mode) ของเมทริกซ์ที่ใช้ในโปรแกรมกำหนดตามสถานะของสมาชิกในเมทริกซ์เป็น 2 สถานะ คือ

1. พารามิเตอร์กำหนด (Fixed parameters= FI)
2. พารามิเตอร์อิสระ (Free parameters= FR)

ขั้นตอนที่ 2 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล คือ การระบุว่าโมเดลนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ เงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นได้ค่าเดียวพอดีต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท (Bollen, 1989; Long, 1983 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ เงื่อนไขจำเป็น (necessary condition) เงื่อนไขพอเพียง (sufficient condition) และเงื่อนไขจำเป็นพอเพียง (necessary and sufficient condition)

ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of the Model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง (แทนเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ S) มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด กับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ประมาณค่าได้ จากโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานวิจัย (แทนด้วยเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ Σ หรือ Sigma) หากเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันมาก แสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (fit or fitting function) เป็นตัวเกณฑ์ในการตรวจสอบ หากจะทำให้ได้ค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (consistency) ลักษณะของฟังก์ชันจะต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการ (Bollen, 1989; อ้างถึงใน นงลักษณ์วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลลาร์(Scalar) หรือเป็นเลขจำนวน

2. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับศูนย์
3. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์เมื่อเมทริกซ์ Sigma และ S มีค่าเท่ากันเท่านั้น
4. ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรมลิสมัลมีทั้งหมด 7 วิธีในจำนวนนี้เป็น การประมาณค่าที่ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน 5 แบบ (Jöreskog and Sörbom, 1989; Bollen, 1989; Long, 1983; Saris and Stronkhorst, 1984 อ้างถึงใน นงลักษณ์วิรัชชัย, 2542) ได้แก่

- 1) วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Square = ULS)
- 2) วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Square = GLS)
- 3) วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood = ML)
- 4) วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Square = WLS)
- 5) วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Square =

DWLS)

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)

ขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์โมเดลลิสมัลอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสมัลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลหรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ซึ่งจะมีค่าสถิติที่จะช่วยตรวจสอบความตรงของโมเดลรวม 5 วิธี (Joreskog and Sorbom, 1989 ; Long, 1983 ; Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Error and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสมัลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ และถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากแสดงว่าโมเดลจะไม่เป็นบวกแน่นอน (non-positive definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Measures) ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล และยังเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท (Joreskog and Sorbom, 1989; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วรรษชัย, 2542) ได้แก่

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ โดยคำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่า ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลลิสมารถสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ใช้เปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual = RMR) ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดลเฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่าดัชนีของ RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืน (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ไบรแกรมลิสมารถจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ ผลหารระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความคลาดเคลื่อนนั้น ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูป

คะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล นอกจากจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนแล้วยังให้แผนภาพต้น-ใบ (stem and leaf plot) ของความคลาดเคลื่อนด้วย

4.2 คิวพล็อต (Q-plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ(normal quantiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมอันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีตัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) ดัชนีตัดแปรโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขข้อบังคับของพารามิเตอร์นั้นข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจปรับโมเดลให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การปรับโมเดล (Model Adjustment)

ในกรณีผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยจะต้องทำการปรับโมเดลโดยอาศัยดัชนีตัดแปรโมเดล เป็นแนวทางจนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 6 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำหลังจากที่ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Alex Winamo และ Deni Hermana (2021) ประสิทธิภาพการสอนของครูได้รับอิทธิพลมาจากการมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน รูปแบบการทำงาน และการวางแผนทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้การสร้างความผูกพันจำเป็นต้องพยายามส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะแปรผันตามระดับความผูกพันของครู

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันองค์กรของครู ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณภา เหล็กเพชร (2561) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตาสอนวิเทศเชียงใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยรวม คือ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รินดา ชันธกรม (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปาริชาติ ขำเรือง (2555) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เจตคติต่อองค์การ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล นโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุด

สรญา มุกดา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครราชสีมา 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หฤทัย ใจทา (2559) ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการสื่อสารภายในองค์การเป็นตัวส่งผ่าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และการสื่อสารภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยส่งผ่านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และการสื่อสารภายในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณะ บรรจง, ธงชัย เครือหงส์, อภิชาติ พัฒนวิริยะพิศาล และศิริโรจน์ พิमान (2558) ได้ศึกษาตัวทำนายที่สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า ทุนพลังใจทางบวก ภาพลักษณ์ขององค์การ ความรับผิดชอบในงาน และภาวะผู้นำของผู้บริการ สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธารวิทย์ เสวกตรุณทร (2557) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ตัวแปรการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความไว้วางใจต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ นอกจากนี้ตัวแปรการรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน

วิภาพันธ์ ภวพัทธ์ และสุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์ (2558) ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 64 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ รองลงมาคือคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

จิราพร ระโหฐาน (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตและมีความสุข มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ดลฤดี เกตุรุ่ง (2556) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มี 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้ร้อยละ 50.7

Woods (2008) ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยศึกษากับอาจารย์จำนวน 1,262 คน จากมหาวิทยาลัยจำนวน 102 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน

Edip Sabahattin Mete (2019) ทำการศึกษา บทบาทตัวกลางของความผูกพันต่อองค์การในผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการลาออก: การวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางวิชาการอาจเพิ่มขึ้น ในขณะที่ระดับความตั้งใจในการลาออกอาจลดลง

สุภาพร ศรีนางแย้ม (2558) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และลักษณะองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของครูมี 2 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร โดยส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดคือ ลักษณะงาน

กระบวนการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพภายในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารในองค์กรมีภาวะผู้นำที่ดีที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีการจัดการสร้างความสมดุลในกระบวนการและการถ่ายทอดแนวคิดสู่การปฏิบัติกับพนักงานได้เป็น

อย่างดีเป็นการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำทำให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถของตนพร้อมที่จะปฏิบัติงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Vogelgesang, Leory, Avolio, 2013)

สุนันทา เจริญจิตรโสภณ, กัญญา เติยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี (2559) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 2 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู คือ แบบที่ครูมีบทบาทเป็นหลัก และแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก

ประภาพร ชูลีลัง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือส่งผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วรเชษฐ์ เวชมงคลกร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานในส่วนปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พรธอร พัฒนาการคำ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (ตามรูปแบบสมการโครงสร้าง) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับต่ำ ขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ในระดับต่ำ บรรยากาศขององค์กร ในระดับปานกลางโดยส่งผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และ/หรือได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับต่ำ บรรยากาศขององค์กร ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับต่ำโดยส่งผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และพบว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 51.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ทิพย์ โอบุชงาม (2563) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 99.00 โดยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2564) ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในขณะที่ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการโดยผ่านความพึงพอใจในงาน

ศิริวรรณ แม้นศรี (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความเด่นชัดของงาน ปัจจัยค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองความสำคัญต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติ และตำแหน่งแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กัน

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณาน และเนตรพัฒน์ ยาวราช (2557) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วินรดา ชันทรกรรม, จันทนา แสงสุข (2556) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศขององค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธารวิทย์ เสวกตรุณทร (2557) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ศึกษาขนาดของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์ภายในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 196.93$; $df = 179$; $p = .170$; $GFI = .960$; $AGFI =$

.940; RMR = 0.006) โดยตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของ ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 76 ซึ่งตัวแปรการรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความไว้วางใจต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงานตาม การประเมินของผู้ตามมีอิทธิพลทั้งทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โดยมี ระดับอิทธิพล 0.39, 0.17, 0.88, 0.77, 0.32 และ 0.45 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรการรับรู้ พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความ ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ผ่านความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 946 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 380 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair และคนอื่น ๆ (2006) ที่ได้เสนอเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์หีสเรล คือ ขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปมักกำหนดขนาดตัวอย่าง 10 – 20 คน ต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่าจำนวน 19 พารามิเตอร์ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อย 190 – 380 คน ผู้วิจัยเลือกใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่ายต่อไป

ตารางที่ 3 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามองค์กรปกครองท้องถิ่นที่สังกัด

ที่	องค์กรปกครองท้องถิ่น	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1	เทศบาลนครสมุทรปราการ	151	61
2	เทศบาลเมืองบางแก้ว	62	25

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	องค์กรปกครองท้องถิ่น	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
3	เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ	70	28
4	เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย	105	42
5	เทศบาลเมืองพระประแดง	127	51
6	เทศบาลเมืองลัดหลวง	33	13
7	เทศบาลตำบลด่านสำโรง	55	22
8	เทศบาลตำบลเทพารักษ์	36	14
9	เทศบาลตำบลบางปู	64	26
10	เทศบาลตำบลบางพลี	14	6
11	เทศบาลตำบลบางเมือง	21	8
12	เทศบาลตำบลแพรกษา	131	53
13	เทศบาลเมืองแพรกษา	59	24
14	เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่	18	7
รวม		946	380

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดลักษณะงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความหลากหลายของทักษะ (2) ด้านความสำคัญของงาน (3) ด้านอิสระในการทำงาน (4) ด้านความชัดเจนของงาน และ (5) ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบวัดวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน (Collective efficacy) (2) ความเชื่อใจระหว่างกัน (faculty trust) และ (3) การให้ความสำคัญทาง

วิชาการ (Academic emphasis) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ (8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 แบบวัดความความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรของครู
2) นำแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ศึกษามากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3) นำแบบสอบถามเสนอต่อที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของที่ปรึกษาส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยจะต้องไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการ

หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอลงชื่อรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 80 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์กำหนดให้ต้องตอบครบทุกข้อ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของการตอบแบบสอบถาม และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

3) ตรวจสอบความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบจากเครื่องมือในแต่ละชุด โดยคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด 4 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมาก 3 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงปานกลาง 2 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อย และ 1 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อยที่สุด และดำเนินการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 19 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการศึกษาดังนั้นการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สัมประสิทธิ์การกระจาย(Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรเพื่อดูความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของตัวแปรในกรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
$r > 0.8$	ความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงหรือสูงมาก
$0.6 < r < 0.8$	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
$0.4 < r < 0.6$	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
$0.2 < r < 0.4$	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
$r > 0.2$	มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำ

3. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ SEM จากโปรแกรม LISREL for window เพื่อประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย และ ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประมวลผล และข้อมูลต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและนำเสนอผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Chi-square	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Goodness of fit index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Error of Approximation)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 380 คน โดยมีรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	108	28.42
หญิง	272	71.58
รวม	380	100.00
อายุ (ปี)		
22 - 30 ปี	123	32.37
31 - 40 ปี	149	39.21
41 - 50 ปี	70	18.42
51 - 59 ปี	38	10.00
รวม	380	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	330	86.84
ปริญญาโท	47	12.37
ปริญญาเอก	3	0.79
รวม	380	100.00
ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	60	15.79
1 - 6 ปี	232	61.05
7 - 12 ปี	71	18.68
13 - 18 ปี	11	2.89
มากกว่า 18 ปี	6	1.58
รวม	380	100.00
ระดับตำแหน่งการทำงาน		
ครูอัตราจ้าง	181	47.63
ครูผู้ช่วย	38	10.00
ครู	127	33.42
ครูชำนาญการ	30	7.89
ครูชำนาญการพิเศษ	4	1.05
รวม	380	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 71.58 เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.21 รองลงมา มีอายุระหว่าง 22 - 30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 86.84 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.37 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 1 – 6 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 61.05 รองลงมา อยู่ระหว่าง 7 - 12 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็น ครูอัตราจ้าง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 47.63 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.42 และมีตำแหน่งเป็น ครูผู้ช่วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของตัวแปร ก่อนดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

ผู้วิจัยตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัว ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปรสังเกต	<i>M</i>	<i>SD.</i>	<i>Sk.</i>	<i>Ku.</i>
ความผูกพันต่อองค์กร				
1. การพูดหรือกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	4.26	0.68	-0.80	0.29
2. ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	4.16	0.75	-0.82	0.25

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	<i>M</i>	<i>SD.</i>	<i>Sk.</i>	<i>Ku.</i>
3. การใช้ความพยายามเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	4.37	0.51	-0.68	0.11
คุณภาพชีวิตการทำงาน				
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น ธรรม	4.12	0.71	-0.79	0.70
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย	4.16	0.68	-0.75	0.56
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.20	0.65	-0.57	-0.17
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน	4.15	0.69	-0.60	0.20
5. การบูรณาการทางสังคม	4.26	0.65	-0.91	1.26
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.23	0.67	-0.85	0.49
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	4.16	0.82	-1.19	1.21
8. การปฏิบัติงานในสังคม	4.29	0.72	-1.08	0.75
ลักษณะงาน				
1. ความหลากหลายของทักษะ	4.31	0.65	-1.14	5.00
2. ความชัดเจนของงาน	4.24	0.57	-0.41	2.70
3. ความอิสระในการทำงาน	4.18	0.64	-0.61	3.06
4. ความสำคัญของงาน	4.26	0.57	-0.40	2.66
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน	4.25	0.55	-0.37	3.04
วัฒนธรรมองค์กร				
1. ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน	4.37	0.54	-0.55	-0.10
2. ความเชื่อใจระหว่างกัน	4.26	0.58	-0.77	1.08
3. การให้ความสำคัญทางวิชาการ	4.30	0.59	-0.97	1.50

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($M = 4.37, SD. = 0.51$) รองลงมาคือ การพูดหรือกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ($M = 4.26, SD. = 0.68$) และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ($M = 4.16, SD. = 0.75$) ตามลำดับ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในสังคม ($M = 4.29, SD. = 0.72$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($M = 4.26, SD. = 0.65$) และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($M = 4.23, SD. = 0.67$) ตามลำดับ ตัวแปรลักษณะงาน องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความหลากหลายของทักษะ ($M = 4.31, SD. = 0.65$) รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ($M = 4.26, SD. = 0.57$) และผลสะท้อนกลับจากงาน ($M = 4.25, SD. = 0.55$) ตามลำดับ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน ($M = 4.37, SD. = 0.54$) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญทางวิชาการ ($M = 4.30, SD. = 0.59$) และความเข้าใจระหว่างกัน ($M = 4.26, SD. = 0.58$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ซึ่งอยู่ระหว่าง - 1.19 ถึง -0.37 ซึ่งไม่เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) และค่า z-values ของความโด่ง อยู่ระหว่าง - 0.17 ถึง 5.00 ซึ่งไม่เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) จึงถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ลำดับต่อไป

2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ที่ตัวแปรในโมเดลควรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง แต่ไม่มากเกินไป ($r < .85$) จนทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline, 2005) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว

Variable	J1	J2	J3	J4	J5	C1	C2	C3	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	E1	E2	E3	
J1	1.00																			
J2	.594	1.00																		
J3	.565	.587	1.00																	
J4	.533	.552	.692	1.00																
J5	.533	.631	.622	.768	1.00															
C1	.550	.589	.569	.689	.758	1.00														
C2	.606	.629	.623	.700	.699	.749	1.00													
C3	.608	.598	.556	.618	.647	.698	.775	1.00												
L1	.368	.521	.604	.568	.534	.514	.612	.563	1.00											
L2	.363	.514	.563	.642	.614	.598	.570	.561	.703	1.00										
L3	.597	.514	.663	.630	.629	.585	.616	.594	.613	.675	1.00									
L4	.542	.619	.609	.654	.683	.662	.681	.602	.602	.728	.799	1.00								
L5	.539	.504	.533	.658	.675	.632	.663	.563	.485	.576	.618	.725	1.00							
L6	.547	.592	.648	.642	.665	.694	.730	.612	.651	.660	.640	.728	.693	1.00						
L7	.359	.504	.600	.600	.583	.634	.642	.509	.685	.658	.579	.606	.583	.787	1.00					
L8	.521	.543	.460	.578	.611	.614	.686	.656	.452	.568	.588	.622	.599	.651	.610	1.00				
E1	.596	.528	.502	.611	.604	.606	.729	.710	.471	.551	.556	.628	.655	.646	.562	.753	1.00			
E2	.504	.538	.585	.512	.516	.592	.694	.716	.638	.585	.502	.583	.559	.752	.716	.599	.732	1.00		
E3	.467	.464	.407	.541	.548	.567	.511	.609	.545	.579	.525	.541	.569	.533	.480	.586	.713	.598	1.00	

หมายเหตุ	(1) J1 = ความหลากหลายของทักษะ	(11) L3 = การพัฒนาความสามารถของบุคคล
	(2) J2 = ความชัดเจนของงาน	(12) L4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
	(3) J3 = ความอิสระในการทำงาน	(13) L5 = การบูรณาการทางสังคม
	(4) J4 = ความสำคัญของงาน	(14) L6 = ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
	(5) J5 = ผลสะท้อนกลับจากงาน	(15) L7 = ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
	(6) C1 = ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน	(16) L8 = การปฏิบัติงานในสังคม
	(7) C2 = ความเชื่อใจระหว่างกัน	(17) E1 = การพูดหรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก
	(8) C3 = การให้ความสำคัญทางวิชาการ	(18) E2 = ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ
	(9) L1 = ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	(19) E3 = การใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ
	(10) L2 = สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	

จากตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล กับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .799$) รองลงมาคือ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน กับ ความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($r = .787$) และ ความเชื่อใจระหว่างกัน กับ การให้ความสำคัญทางวิชาการ ($r = .775$)

ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความหลากหลายของทักษะ กับ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($r = .363$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรง พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .20 - .85 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

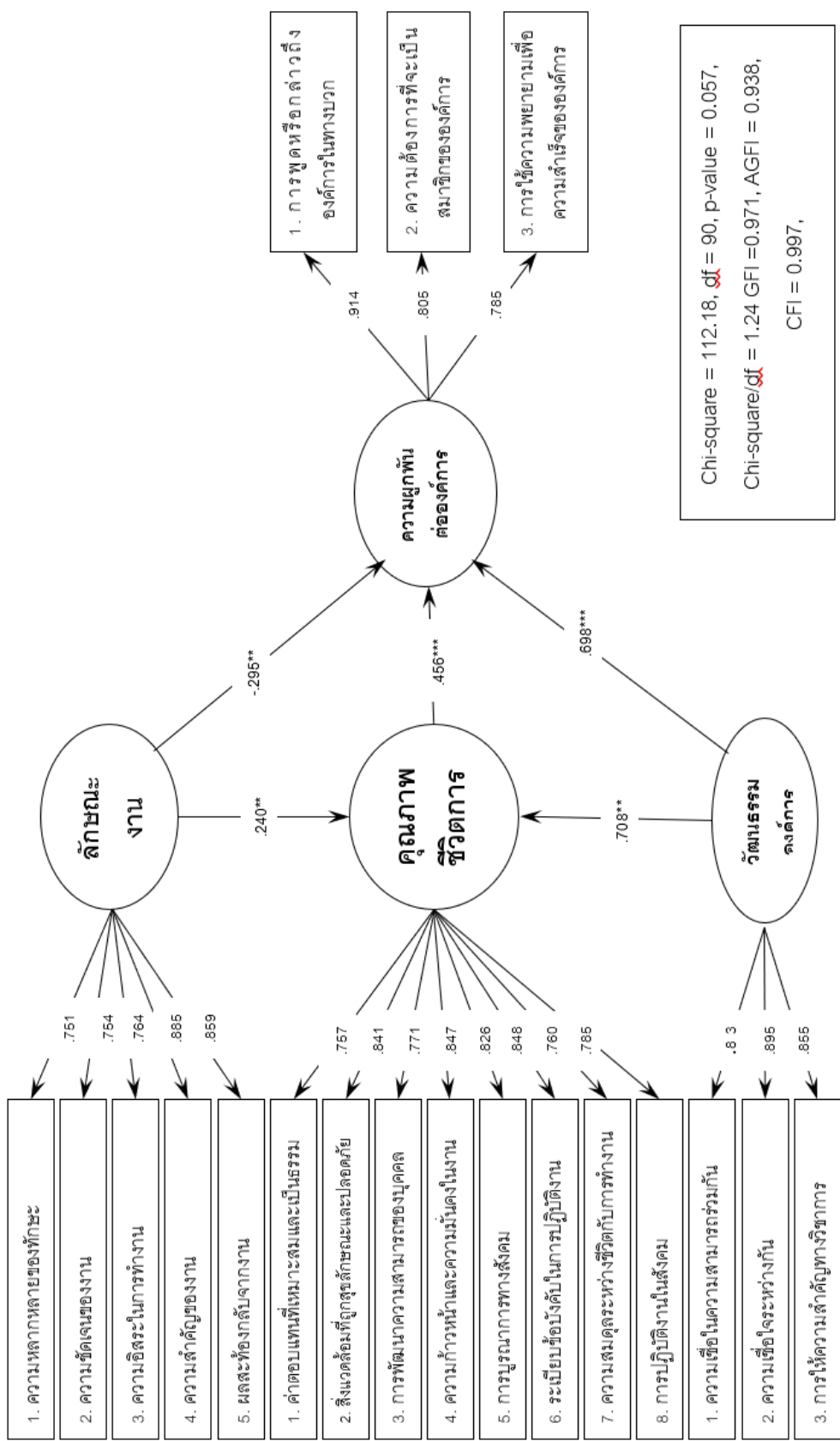
ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่ว่า "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร" เพื่อแสดงให้เห็นว่าโมเดลสามารถอธิบายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสถิติที่ใช้เป็นดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ซึ่งเป็นค่าแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Chi-square Goodness of Fit Test) 2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ที่คำนวณจากค่าไคสแควร์หารด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Chi-square / df) ซึ่งเป็นค่าแสดงระดับความสอดคล้อง 3) ดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมได้แก่ ค่าสถิติที่แสดงความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ที่แสดงในรูปแบบของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่า GFI ที่ปรับแก้ด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) เป็นค่าที่แสดงว่าโมเดลของการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย คือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) 5) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standard RMR: SRMR) และ 6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation Index: RMSEA) เป็นค่าดัชนีบอกว่าเป็นโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดีมากหรือไม่ นำค่าสถิติที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงตามหลักวิชาการ ถ้าค่าที่คำนวณได้เป็นไปตามเกณฑ์จึงจะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (n = 380)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติก่อนปรับ	ค่าสถิติหลังปรับ	ผลการพิจารณา
Chi-square	-	1185.44	112.18	-
<i>df</i>	-	146	90	-
Chi-square / <i>df</i>	<2.00	8.11	1.24	ผ่านเกณฑ์
<i>p</i>	>.050	.000	.057	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.900	.748	.970	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.900	.672	.938	น้อยกว่าเกณฑ์
CFI	>.900	.848	.997	ผ่านเกณฑ์
RMR	<.050	.023	.008	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<.050	.051	.020	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<.050	.137	.025	ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne, 2001; Hair et al., 2010; Joreskog & Sorbom (1985)

จากตารางที่ 8 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การหลังปรับโมเดลแล้ว พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 112.18 ที่องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 90 มีค่า Chi-square / *df* เท่ากับ 1.24 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Chi-square / *df* < 2) และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาจากดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนอื่นๆ พบว่า หลังปรับโมเดลมีค่าต่างๆ เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .938 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .997 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ .008 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) เท่ากับ .020 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ .025 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการได้



ภาพประกอบ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสภาพกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพประกอบ 8 พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรหลังการปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรในโมเดลทั้งหมด 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวภายนอก (Exogenous variable) 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ลักษณะงาน และ 2) วัฒนธรรมองค์กร ส่วนตัวแปรภายใน (Endogenous variable) 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยตัวแปรทั้งหมดส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม เมื่อนำมาเขียนอธิบายในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปร จึงได้รายละเอียด ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม	คุณภาพชีวิตการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ลักษณะงาน	.240**	-	.240**	-.295**	.109	-.186
วัฒนธรรมองค์กร	.708***	-	.708***	.698***	.299***	.997***
คุณภาพชีวิตการทำงาน	-	-	-	.456***	-	.456***
R^2		.87			.80	

หมายเหตุ * หมายถึง $p < .05$, ** หมายถึง $p < .01$, *** หมายถึง $p < .001$

จากตารางที่ 9 พบว่าตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 80.00 ($R^2 = .80$) โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในโมเดลทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ลักษณะงาน 2) วัฒนธรรมองค์กร และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

1) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .997$, $p < .001$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = .456$, $p < .001$) ยกเว้น ตัวแปรลักษณะงาน ($\beta = -.186$, $p > .05$) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อส่ง

อิทธิพลผ่านทางตัวแปรคุณภาพชีวิต ดังนั้น ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ตัวแปร ในโมเดลมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อตัวแปรทั้ง 2 เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้นในระดับที่แตกต่างกันทั้งทางตรงและทางอ้อมตามค่าอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .698, ($p < .001$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .456, ($p < .001$) และ ลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ -.295, ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ในขณะที่เมื่อตัวแปรลักษณะงานเพิ่มขึ้นก็จะส่งผลในทางลบทำให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรลดลง

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพล 1 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .299, ($p < .001$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรคุณภาพชีวิต ทำให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนตัวแปรลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .109, ($p > .05$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .708, p < .001$) รองลงมาคือ ลักษณะงาน ($\beta = .240, p < .01$) แสดงให้เห็นว่าทั้ง 2 ตัวแปรในโมเดลที่มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น เมื่อตัวแปรทั้ง 2 เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับที่แตกต่างกันตามค่าอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .708 ($p < .001$) และ ลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .240 ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรทั้ง 2 เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 946 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ, 2566) ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair และคนอื่น ๆ (2006) โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่าง 20 คน ต่อการประมาณค่าจำนวน 19 พารามิเตอร์ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง ได้ข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 380 ตัวอย่าง เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างตัวแบบสมการโครงสร้าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์การ และระดับตำแหน่งการทำงาน ส่วนที่ 2 – 5 เป็น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ แบบวัดลักษณะงานของครู แบบวัดวัฒนธรรมองค์การของครู แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ส่วนที่ 5 แบบวัดความความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน

19 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการศึกษา ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และตรวจสอบสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ SEM จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1) ตัวแปรด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

1.2) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความเชื่อในความสามารถร่วมกัน ความเชื่อใจระหว่างกัน และการให้ความสำคัญทางวิชาการ

1.3) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม

2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การหลังการปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 112.18 ค่า df = 90 ค่า p-value = .057 ดัชนี GFI = .97 ดัชนี AGFI = .938 ค่า SRMR = .020 ค่า RMSEA = .025 และ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 80 ($R^2 = .80$) โดยสามารถอธิบายแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

2.1) ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .240 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรลักษณะงานมีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน

2.2) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .708 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีระดับมากขึ้น ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีระดับมากขึ้นด้วยเช่นกัน

2.3) ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ -.295 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรลักษณะงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การลดลง

2.4) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .698 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสูงขึ้นจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเช่นกัน

2.5) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .456 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับที่เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

2.6) ตัวแปรลักษณะงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงให้เห็นจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .109 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.7) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .299 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรคุณภาพชีวิต ทำให้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .240 กล่าวคือเมื่อตัวแปรลักษณะงานมีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานที่ครูปฏิบัตินั้นเป็นงานที่ส่งเสริมให้ครูได้มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย ทำความพยายามของตนเอง ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของลักษณะงานด้านผลสะท้อนกลับจากงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ครูได้รับผลสะท้อนกลับจากงานที่ได้ปฏิบัติ ทำให้ทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ เมื่อทำดีได้รับคำยกย่องชมเชย และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็ได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมดีตามไปด้วย สอดคล้องกับพะยอม วงศ์สารศรี (2541) ที่อธิบายแนวคิดเชิงจิตวิทยาไว้ว่ามนุษย์ทั่วไปมีความต้องการที่จะรู้ผลของการกระทำที่ตนเองได้ปฏิบัติว่าเป็นที่พึงพอใจต่อผู้อื่นมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจตามมา และแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1975) ที่ได้อธิบายไว้ว่ารูปแบบการจัดคุณลักษณะของงานจะเป็นตัวกำหนดความสุขในการทำงานของบุคลากร ลักษณะงานที่ดีจะให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานวิจัยของสุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ยังพบว่าตัวแปรลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของนาวิ อุดร (2561) พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .708 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรอื่นในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความเชื่อใจระหว่างกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนนักเรียนและผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.37 แสดงให้เห็นถึงคุณภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกัน มีความเชื่อใจกันและกันในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่อธิบายไว้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก การมีทัศนคติเชิงบวกทางวิชาการ จะนำไปสู่การเกิดสภาพแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ์ (2564) ที่พบว่าวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของโยษิตา กฤตพรพินิต (2557) ที่ทำการศึกษา

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การในมิติ การให้ความสำคัญกับบุคลากรและมติเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการ ทำงานของบุคลากร

ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประ สหสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ -.295 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูรับรู้ว่างานที่ตนเองได้ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญ ได้ใช้ ความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้โดยปราศจากความสับสน ตลอดจนการที่ครูได้รับ ข้อมูลสะท้อนกลับว่างานที่ตนเองปฏิบัติดีหรือไม่อย่างไร นำไปสู่การทำงานที่ราบรื่น การ กล่าวถึงสถานศึกษาจึงเป็นไปในทิศทางบวกเช่นเดียวกัน การทำงานที่ทำทางความสามารถจะ นำไปสู่การทุ่มเทกำลังเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เกิดเป็นความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นไปตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1993) ที่อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน อาทิ อิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่มีความสำคัญ หรือมีความหลากหลาย และปัจจัยทาง วัฒนธรรมองค์การ อาทิ ความไว้วางใจระหว่างกัน การมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ ก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก เช่นเดียวกันกับแนวคิดของ Gubman (2003) ที่ได้อธิบาย ไว้ว่าลักษณะงานที่มีความท้าทายเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความ ผูกพันต่อองค์กร มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะองค์กร ซึ่งตัวแปร ที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือ ลักษณะงาน สอดคล้องกับ Steers. (1977) ที่ทำการศึกษาปัจจัย เบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ไม่ว่าจะป็นงานที่ทำหาย หรือแม้แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .698 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 80 ทั้งนี้เป็นเพราะการ มีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี มีความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน มีความเชื่อใน ความสามารถของกันและกัน ตลอดจนการให้คุณค่าทางวิชาการในการมุ่งเน้นการจัดการเรียนการ สอน และการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายในการเป็นครูบรรลุผลตามที่ได้ ตั้งใจไว้ เมื่อได้ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณค่าในวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอน

ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปตามที่ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ Lee และ Louis (2019) ยังได้ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธาววิทย์ เสวกดรุณทร (2557) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ นอกจากนี้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับศุภวรรณ ช่อผลกา (2558) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าแนวคิดของ Steers (1997) ที่ได้อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .456 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 80 เนื่องมาจากการที่ครูรับรู้ว่าตนเองได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยต่างๆที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ นำไปสู่ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในการบริหาร และการจัดการทางงบประมาณที่กระจายทั่วถึง และเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน Hackman และ Suttle (1987) ได้อธิบายประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าทำให้เปิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer (1993) ที่อธิบายไว้ว่าสวัสดิการต่างๆที่ได้รับอันเป็นปัจจัยทางคุณภาพชีวิตการทำงาน ยิ่งก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอีกด้วย เช่นเดียวกับแนวคิดของ Gubman (2003) ที่ได้อธิบายไว้ถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนอกจากนี้ Institute for Employment Studies (IES) (2004) ยังทำการศึกษาพบว่าทำให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ แมนศรี (2558) ที่ทำการศึกษารื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรลักษณะงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ยังคงมีส่วนของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ทุกคนในสังกัดจะต้องปฏิบัติตาม ประกอบกับระบบการประเมินที่มีอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความสุขในการทำงานได้ไม่เต็มที่ ทำให้ลักษณะงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางอ้อม ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิ อุดร (2561) ที่ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่พบว่าคุณลักษณะงานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .299 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ดี แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกในการทำงานเป็นไปโดยปราศจากการแข่งขัน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer (1993) ที่อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่ทางวัฒนธรรมองค์กร อาทิ ความไว้วางใจระหว่างกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก นอกจากนี้งานวิจัยของ Institute for Employment Studies (IES) (2004) ยังพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนางาน และการให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของธารวิทย์ เสวกดรุธนทร (2557) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ นอกจากนี้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของระบบการศึกษาไทยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบลักษณะงานให้มีความยืดหยุ่น มีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ การวางระบบสวัสดิการต่างๆสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และช่วยในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้กำหนดนโยบายในระดับที่สูงกว่าควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดความเข้มแข็ง ลดอัตราการย้ายหรือลาออกของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 80 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาโมเดลให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจขยายกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้โมเดลสามารถนำไปใช้ในวงการศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกสังกัด

บรรณานุกรม

- Al-Matari, E. M., Omira, B., และ Diaj, O. (2017). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance in Public Sector: Evidence form KSA. *International Journal of Business & Management Science*, 7(1), 67-77.
- Alex Winarno, และ Deni Hermana. (2021). How to Encourage Lecturer Performance in Research Through Servant Leadership Organizational Commitment and Tacit Knowledge Sharing. *Journal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 35-48.
- Allen, N. J., และ Meyer, J. P. (1993). Commitment to organizations and occupations :some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.
- Arcaro, J. (1995). *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Delray Beach, Florida: St.Lucie Press.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacons.
- Blue Stone. (1980). *Encyclopedia of Commerce and Management*. New Delhi: Anmol Publications.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Burke. (2004). Employee Engagement. Retrieved from http://www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm
- Cameron, K. S., และ Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. Boston: Addison-Wesley Publishing.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior the management of individual and organization performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Cohen, R., และ Rosenthal, E. (1980). Should unions participate in quality of working life activities. *Quality of Working Life-The Canadian Scene*, 1(4), 7-12.
- Daniel, J. S. (1982). *Quality of work life: Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- De N. R. (1979). "Some dimensions of quality of working life" Paper presented at the

- National Seminar on quality of working life. *Bombay*, 22-27.
- Delamotte Y., and Takezawa S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Switzerland: International Labor Organization.
- Engels, N., Hotton, G., Devos, G., Bouckennooghe, D., and Aelterman, A. (2008). "Principals in Schools with a Positive School Culture." *Educational Studies*, 34(4), 157-172.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- Goodman, P. S. (1985). *Quality of Work Life projects in the 1980s*. Madison: Wis IRRAO.
- Greenberg, J. (2004). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gubman, E. L. (2003). Increasing and measuring engagement. Retrieved from <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>
- Guest, R. H. (1979). Quality of Work Life—Learning from Tarrytown. Retrieved from <https://hbr.org/1979/07/quality-of-work-life-learning-from-tarrytown>
- Hackman J. R., and Suttle J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. California: Goodyear.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Herbert A. (1976). "Administrative Behavior: A study of Decision – Making Processes". In *Administrative Organization*. London: Macmillan.
- Herbiniak, L. G., and Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), 555-573.
- Hewitt, A. (2015). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement. Retrieved from <https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/77046028-9992-4d77-868a-32fbf622fec6/file.aspx>
- Hewitt Associates. (2004). Best employers in Canada. Retrieved from <http://www.hrpro.org/files/studyfinding.pdf>.
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind. Revised and*

- expanded* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Institute for Employment Studies [IES]. (2004). Employee engagement. Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk/news/129theme.php>
- International Survey Research [ISR]. (2004). Creating competitive advantage from your employees : A global study of employee engagement. Retrieved from <http://www.ISRINSIGHT.com>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., and Durksen, T. L. (2013). Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52.
- Kythreotis, A., Pashiardis, P., and Kyriakides, L. (2010). The influence of school leadership styles and culture on students' achievement in Cyprus primary schools. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 218-240.
- Lee, M., and Kim, J. (2016). The emerging landscape of school-based professional learning communities (PLCs) in South Korean schools. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 266-284.
- Lee, M., Louis, K. S., and Anderson, S. (2012). Local education authorities and student learning: The effects of policies and practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 23, 133-158.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., and Young, S. A. (2009). Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1002/9781444306538>
- Marsh, R. M., and Mannari, H. (1977). Organization Commitment and Yummier: A production study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 51-57.
- Mining Industry Skills Centre. (2009). Engaging & Embedding Critical Talent: Strategies for increasing employee productivity and retention. Retrieved from

http://www.ddiworld.com/pdf/ddi_employeeengagement_mg.pdf.

- Mowday, R. (1982). *Organizational and occupational psychology. Employee organization linkages*. New York: InP. Warr.
- Mowday, R., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academy Press.
- Porter L.W. et.al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of applied psychology*, 59, 603-609.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Rosow J. M. (1977). "Quality of working Lie and Productivity-The double Pay Off". Chicago: Illinois.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-616.
- Sammons, P., and Bakkum, L. (2011). Effective Schools Equity and Teacher Effectiveness: A Review to the literature. Retrieved from <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153ART2en.pdf>
- Schaufeli. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Shafer-Landau, R. (2018). What Makes a Good School Culture? Retrieved from <https://www.gse.harvard.edu/news/uk/18/07/what-makes-good-schoolculture>
- Sheldon, M. (1974). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 149-226.
- Skrovan D. A. (1980). Brief Report from ASTD Quality of Work Life Task Force. *Training and Development Journal*, 34, 3.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outmost of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 45-47.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York:

McGraw-Hill.

The Gallup Organization. (2007). The State of the Global Workplace : A worldwide study of employee engagement and wellbeing. Retrieved from <http://www.gallup.com>

Towers Perrin. (2003). Working today: Understanding what drives employee engagement. The 2003 Towers Perrin Talent Report. Retrieved from <http://www.towersperrin.com>

Vogelsang J. et al. (2013). *Handbook for strategic HR*. New York: AMACOM.

Wayne, S. (2010). Engaged Employees. Retrieved from <http://bcauditor.com/PUBS/2202-03/Report1/sec2.htm>.

Werther, J., และ Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., และ Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-900.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ.2563 Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2020. สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?mode=read&ebookColum=6180#/page/1>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

เกตุณภัส เมธีกลีวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์การ หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- จิระภา อินจันทร์สุข, และ ทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 22-32.
- จิระประภา สายธนู. (2558). 5 เหตุผลหลักของการเลือก (และเลิก) เป็นครู. สืบค้นเมื่อ <http://www.hotcourses.in.th>
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพล ใจจริง, และ กฤษณ์ วงศ์วิเศษธร. (2564). อัจฉริยะหน้าใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th/>
- ณัฏพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารธนาชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). ครูสาวยื่นใบลาออก ร่ำยาวเหตุผล สุดทนทำเอกสารประเมิน ไม่เกี่ยวการเรียนการสอน. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/2239528>
- ธันวณี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสรวงแยลสวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธาววิทย์ เสวกดรุณทร. (2557). การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 15(2), 48-62.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภดล ฤทธิโสม. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด

- กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
 นภาดา อุดมชัยรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานราชการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 กรุงเทพฯ.
- นิชาพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้าง ความผูกพันของ
 ผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 , กรุงเทพฯ.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 3).
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ
 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
 โทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์กรที่สร้าง ความ
 ผูกพันของครูและนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 กรุงเทพฯ.
- พรพรรณ พัฒนาการคำ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 มหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วารสาร
 การเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 11(3), 183-204.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ
 ผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มติชนออนไลน์. (2562). ถอดรหัส ครูรัก(ษ์)ถิ่น ลดปัญหาแม่พิมพ์ 'ขาดแคลน-ย้ายหนี'. สืบค้นจาก
https://www.matichon.co.th/education/news_1581462
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). จิตวิทยาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
 พับลิเคชั่น.
- รุ่งโรจน์ อรรถานินท์. (2554). *Employee Engagement: การสร้างความผูกพันของพนักงานใน*

องค์กร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณาท สามารอด. (2557). บุปปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง พนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 8(2), 45-56.

วรรณภา เหล็กเพชร. (2561). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตสนธิ์วิเทศเชียงใหม่. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 7, 32-44.

วศิน โกมุต. (2564). การจัดการศึกษาท้องถิ่น. สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th/>

วาริภา รวีเหลือง. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 2(2), 125-136.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.

ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(1), 254-269.

ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 12(23), 14-22.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2548). Employee Engagement Survey. สืบค้นจาก <http://www.pmat.or.th>

สมิต สัจฉกร. (2549). การสร้างความสุขในการทำงาน. วารสารเพื่อคุณภาพ, 13(109), 42-43.

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ. (2566). รายงานสรุปข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ. สืบค้นจาก

<https://samutprakanlocal.go.th/public/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครู
ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. สืบค้นจาก
<http://www.parliament.go.th>

สุทิสรา ชีวัน. (2559). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต
2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(2), 334-346.

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่ง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2437-2449.

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท
กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2554). การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล: *Individual Development
Plan*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

เอกนคร อัครธรรมโม. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู
โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 9(1), 241-261.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.กมล โพธิ์เย็น	ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ดร.สมบุญรณ์ บุรศิริรักษ์	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ทินกร บัวชู	ภาควิชาการพยาบาลพื้นฐานและบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
นางสาวประภัสรา จรุงศิลป์	รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตราด สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644
 ที่ อว 8718.1/1386 วันที่ 31 พฤษภาคม 2565
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 เรียน คณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 081 830 0072

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พัชรี แสงทองสุขศรี

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
 รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ฮา 8718/1385



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโทขึ้น เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทขึ้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมล โพธิ์เย็น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ" ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081 830 0072

ที่ อว 8718/1385



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโทนส์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทนส์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ทินกร บัวชู เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 830 0072

ที่ อว 8718/1385



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตราด

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์หมื่น ภูค็ือริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวประภัสรา จรุงศิลป์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ" ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 830 0072

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ
ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรหรือไม่ ดังนี้

+1	แทน	ข้อคำถามสอดคล้อง
0	แทน	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง
-1	แทน	ข้อคำถามไม่สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
ด้านความหลากหลายของทักษะ									
ด้านความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การที่ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณเองได้ใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เกิดความท้าทาย และได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เกิดทักษะใหม่ๆ	1.	งานที่ท่านได้รับต้องใช้ความรู้ความสามารถตามศาสตร์เฉพาะทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	2.	งานที่ท่านได้รับต้องใช้องค์ความรู้อื่นมาบูรณาการร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.	งานที่ท่านได้รับนำไปสู่การพัฒนาการทำงานแบบใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านความสำคัญของงาน									
ด้านความสำคัญของงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการทำงานงานที่มีความสำคัญ	6.	ท่านมีส่วนร่วมในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่มีความสำคัญ	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ต่อเป้าหมายและความสำเร็จ ของโรงเรียน โดยการแสดง ความคิดเห็น หรือลงมือ ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์	8.	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจาก งานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9.	งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลโดยตรง ต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านอิสระในการทำงาน									
ด้านอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมี โอกาสในการคิด ตัดสินใจ วางแผนงาน ลงมือ ปฏิบัติงาน รวมถึงการ แก้ปัญหาในการทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยตนเอง ตลอดจน มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นเมื่อต้องปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน โดย อยู่ภายใต้กฎระเบียบที่วางไว้	11	ท่านสามารถกำหนดระยะเวลา และวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12	ท่านได้รับโอกาสในการตัดสินใจ ในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่าน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14	ท่านสามารถทำงานโดยมีอิสระ ทางความคิดภายใต้กฎระเบียบ ของโรงเรียน	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
	15	ท่านสามารถแก้ปัญหาการ ทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	16	ท่านมีอิสระในการเลือกหรือ พิจารณารูปแบบการจัดการเรียน การสอนแบบใหม่ๆ	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
ด้านความชัดเจนของงาน									
ด้านความชัดเจนของงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนรู้สึก ว่างานที่ได้รับมอบหมายมี การกำหนดกรอบการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน มี การอธิบายรายละเอียด และ ขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ครู	17	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการ กำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	18	โรงเรียนมีกรอบการทำงานให้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบ ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปราศจากความสับสนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน	19	งานที่ได้รับมอบหมายมีการอธิบายรายละเอียดของงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	20	ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนการทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	21	ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน									
ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้รับข้อมูลเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น หรือระหว่างการปฏิบัติงานนั้นๆ โดย ข้อมูล นั้น อาจ เป็น คำแนะนำจากเพื่อนครู จากหัวหน้างาน หรือจากนักเรียน โดยที่ คำแนะนำ เหล่า นั้น สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้	22	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23	ท่านทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน,ครูไปพัฒนางานให้ดีขึ้นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25	ท่านสามารถไตร่ตรอง พิจารณา และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของตนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	26	ท่านใช้ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้เรียนไปใช้ในการพิจารณาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัด
สมุทรปราการ

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ด้านความเชื่อในความสามารถร่วมกัน									
ด้านความเชื่อในความสามารถ ร่วมกัน หมายถึง การรับรู้และ การแสดงออกของครู ผู้บริหาร สถานศึกษา นักเรียน ตลอดจน ผู้ปกครอง ถึงความเชื่อมั่นใน ความพยายามร่วมกัน การ ทุ่มเทกำลังความสามารถ การ ให้ความร่วมมือ การสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และนำไปสู่เป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนดไว้	1	ท่าน และ เพื่อน ครู ทุ่มเท ความสามารถเพื่อความสำเร็จ ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ท่านและเพื่อนครูร่วมมือกัน ทำงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือกับ ผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่าง เต็มที่เพื่อให้การทำงานของครู บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	5	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับท่าน ในทุกกิจกรรมการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ท่านได้รับความร่วมมือจาก นักเรียนเพื่อให้การจัดการเรียน การสอนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุน การปฏิบัติงานกันและกันเพื่อให้ โรงเรียนบรรลุผล การจั ดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความเชื่อใจระหว่างกัน									
ด้านความเชื่อใจระหว่างกัน หมายถึง การรับรู้และการ แสดงออกของครู ผู้บริหาร	8	ท่านรับรู้ได้ว่าผู้บริหารให้ความ ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
สถานศึกษา นักเรียน ตลอดจน ผู้ปกครองที่ แสดงออกถึงความไว้วางใจ ใจกัน มีคำพูดในเชิงบวกต่อกัน มีท่าทางที่เป็นมิตร มี พฤติกรรมที่แสดงถึงความ ไว้วางใจ การสนับสนุน ส่งเสริมในการพัฒนาการ เรียนการสอน การรับฟัง ความคิดเห็น การใช้ภาษาที่ สร้างความมั่นใจหรือยกย่อง ผู้อื่น	9	ท่านรับรู้ว่าคุณสมบัติของ ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10	ท่านไว้ใจที่จะให้เพื่อนครูปฏิบัติ หน้าที่แทนเมื่อท่านไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11	ท่านและเพื่อนครูในโรงเรียนมัก กล่าวให้กำลังใจกันในการทำงาน เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12	ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติต่อกัน ด้วยท่าที่เป็นมิตร	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
	13	ท่านและเพื่อนครูในโรงเรียน สามารถเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานแก่กันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของ ครูในโรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15	ผู้บริหารนำแนวทางที่ครู เสนอแนะไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	เพื่อนครูในโรงเรียนมักให้การ สนับสนุนเมื่อท่านพัฒนางาน สอนให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17	ท่านได้รับกำลังใจในการทำงาน จากนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่ เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านและเพื่อนครูจะชื่นชม ยก ย่องกันเสมอ เมื่อประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ด้านการให้ความสำคัญทางวิชาการ									
ด้านการให้ความสำคัญทางวิชาการ หมายถึง การรับรู้ และการแสดงออกของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง ในการให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมด้านวิชาการ การพัฒนา ผู้เรียน การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็น ตลอดจนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการที่สถานศึกษาตั้งไว้	19	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	20	ท่านจะทำทุกทางเพื่อให้นักเรียนเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	21	ท่านพร้อมปรับรูปแบบการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจมากขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	22	ท่านเตรียมการสอนด้วยความตั้งใจเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23	ผู้บริหารโรงเรียนคอยสังเกตการจัดการเรียนการสอน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการกับทางโรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25	ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม									
ผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบ ของโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในทุก กิจกรรมและสนับสนุนการ เรียนรู้ของผู้เรียน โดยมี การบูรณาการภูมิปัญญา ท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญ ของ บุคคลในท้องถิ่นเข้าไป ในหลักสูตร มีการจัดตั้ง คณะกรรมการเพื่อแก้ไข ปัญหา ร่วมกันระหว่าง โรงเรียนและชุมชน อีกทั้งมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยการจัดการประชุม ผู้ปกครองและส่วนเกี่ยวข้อง ในทุกภาคเรียน เพื่อช่วยกัน พัฒนาให้โรงเรียนให้เป็น สถานที่ที่มีมาตรฐาน	1	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานมากพอที่มีเหลือเก็บ ออมไว้ใช้ยามจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนเหมาะสม ตามความต้องการของท่าน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	4	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนด้วยความ เหมาะสมเมื่อเทียบกับการ ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	โรงเรียนมีมาตรฐานการปรับ เลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการ เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	โรงเรียนมีการจ่ายเงินค่าวิทย ฐานะ หรือเงินประจำตำแหน่ง เพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	โรงเรียนให้การสนับสนุนเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	โรงเรียนจัดให้มีบ้านพักสวัสดิการ หรือสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10	โรงเรียนมีการจ่ายเงินโบนัส ประจำปี	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	11	โรงเรียนมีสวัสดิการเพื่อสร้าง ความมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ ราชการ เช่น เงินบำเหน็จ เงิน บำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย									
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่สถานศึกษา ดำเนินการออกแบบ จัดหา พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานให้มี ความพร้อมในการจัดการ เรียนการสอน และการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลที่ดีต่อสุขภาพกายและ สุขภาพจิต มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย มีการ บำรุงรักษาสถานที่ให้สะอาด อยู่เสมอ มีความร่มรื่น มีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวน ไม่มีสารเคมีที่ก่อให้เกิดมลพิษ หรืออันตรายต่อร่างกาย มี ความปลอดภัย มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน เพียงพอ และทันสมัย ตลอดจนมีการวางแผน เกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติ ต่างๆ	12	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่มี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	โรงเรียนได้รับการบำรุงรักษาให้ สะอาดอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14	โรงเรียนดำเนินการปลูกต้นไม้เพื่อ ความร่มรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15	โรงเรียนจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอ ต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	โรงเรียนปราศจากเสียงดังรบกวน จากสถานประกอบการหรือชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17	โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความ ปลอดภัยจากอันตรายทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	18	โรงเรียนจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่มีความทันสมัย สำหรับ ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	19	โรงเรียนดำเนินการซ่อมแซม เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ชำรุดให้มี ความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการวางแผนเกี่ยวกับ การป้องกันภัยพิบัติต่างๆเพื่อ รักษาความปลอดภัยแก่ครู และ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล									
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการออกแบบโครงการ หรือจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ของครูผู้สอนตามความต้องการ และความจำเป็น เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือนำเอาแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนมีกรรมมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทายเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง	21	โรงเรียนจัดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	22	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23	โรงเรียนให้อิสระท่านเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามความต้องการ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	24	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25	โรงเรียนให้อิสระในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	26	โรงเรียนให้อิสระท่านในการตัดสินใจ แก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	27	โรงเรียนมักมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน									
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือนำเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อการประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	28	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอผลงานเพื่อปรับระดับเลื่อนขั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	29	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	30	โรงเรียนมีหลักสูตรการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม เหมาะสมเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	31	โรงเรียน ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานเหมาะสม เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	32	โรงเรียนให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	33	โรงเรียนสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	34	โรงเรียนมีการมอบรางวัลการปฏิบัติงานในแต่ละปีเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบูรณาการทางสังคม									
ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ปราศจากความเครียดที่เกิดจากการแข่งขันกัน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความสามัคคีกัน มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน และกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ให้การสนับสนุนการทำงานของกันและกัน และให้ความช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหา	35	โรงเรียน สนับสนุน ให้ ครู ได้ ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	36	โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	37	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	38	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	39	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความเอื้ออาทรและเติมกำลังใจให้กันเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	40	โรงเรียน สนับสนุน ให้ ครู ใน โรงเรียน สนับสนุน การทำงาน ซึ่ง กัน และ กัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	41	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูให้การช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน									
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการออกแบบนโยบายการบริหารจัดการต่อบุคลากรครูในสถานศึกษาด้วยหลักประชาธิปไตย กล่าวคือ ครูผู้สอนได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างเปิดเผย ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียนต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรมและเหมาะสม มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ	42	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนด้วยความเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	43	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	44	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญเมื่อมีข้อร้องทุกข์ ร้องเรียนจากบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	45	โรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรมและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	46	โรงเรียนมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	47	โรงเรียนมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	48	โรงเรียนมีการชี้แจงทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน								
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการออกแบบนโยบาย สนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้ชีวิต	49	โรงเรียนออกแบบให้ครูมีชั่วโมงในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	50	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีชั่วโมงการพักผ่อนที่เพียงพอในแต่ละวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อย่างสมดุล มีชั่วโมงในการ ปฏิบัติงานที่พอเหมาะ มี ชั่วโมงในการพักผ่อนเพียงพอ ในแต่ละวัน มีความยืดหยุ่น ของเวลาเข้า-ออกการทำงาน มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีใน จำนวนที่เหมาะสม มีเวลา ส่วนตัวในการดูแลครอบครัว สังสรรค์ร่วมกับเพื่อน หรือ ทำงานอดิเรกที่สนใจ มีเวลา พักผ่อนร่างกายและจิตใจให้ม ีความแข็งแรง	51	โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในเรื่อง ของเวลาการเข้า-ออกในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	52	โรงเรียนกำหนดให้มีวันหยุด พักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	53	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีเวลา ส่วนตัวในการดูแลครอบครัว	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
	54	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้มีเวลา ทำงานอดิเรกที่สนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	55	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีเวลา ว่างในการพักผ่อนร่างกายและ จิตใจเพื่อบรรเทาความเครียดจาก การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม									
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การที่สถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ออกแบบ โครงการให้ครูผู้สอนได้มีส่วน ร่วมกับโรงเรียนในการทำ ประโยชน์ต่อสังคม โดยการ ทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะแก่ ชุมชนใกล้เคียง ส่งเสริมให้ครู ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ สังคม สนับสนุนการเป็น พลเมืองที่ดี การปฏิบัติต่อ ผู้ด้อยโอกาสอย่างเท่าเทียม จนเกิดความรู้สึกมีคุณค่า เกิด ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งของโรงเรียน	56	โรงเรียนจัดให้มีโครงการเกี่ยวกับ การทำประโยชน์เพื่อชุมชน และ สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	57	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วม กิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่ องค์กรอื่นจัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	58	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้มีส่วน ร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	59	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเป็นพลเมือง ที่ดีของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	60	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติต่อ ผู้ด้อยโอกาสด้วยความเคารพและ เท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัด
สมุทรปราการ

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ด้านการพูดหรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก									
ด้านการพูดหรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก หมายถึง การแสดงออกทางคำพูดของครูต่อสถานศึกษาที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ โดยกล่าวถึงสถานศึกษาในทางบวก กล่าวถึงข้อดีของสถานศึกษามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษา พูดอธิบายหรือแก้ไขให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจเมื่อมีการกล่าวถึงสถานศึกษาในแง่ลบ กล่าวถึงสถานศึกษาด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง ตลอดจนมีท่าทียินดีที่จะกล่าวถึงสถานศึกษาเมื่อถูกถามถึงสถานศึกษาของตน	1	ท่านมักกล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านสอนอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ท่านอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจเสมอเมื่อผู้อื่นกล่าวถึงโรงเรียนในแง่ลบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	4	ท่านกล่าวถึงโรงเรียนด้วยการให้ยกย่องให้เกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านยินดีที่จะกล่าวถึงโรงเรียนตนเองเมื่อถูกซักถาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ท่านมักกล่าวกับผู้อื่นเสมอว่าคิดไม่ผิดที่มาเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร									
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ตลอดไป มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษา มีความยึดมั่นจงรักภักดีต่อสถานศึกษา เข้า	7	ท่านรู้สึกที่ตนเองเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	8	ท่านคิดที่จะเป็นครูที่โรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10	ท่านไม่ต้องการย้ายไปที่โรงเรียนอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสหรือเงินเดือนที่สูงกว่า	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ร่วมในทุกกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น ปราศจากท่าทีที่แสดงถึงความต้องการที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นหรือลาออกจากสถานศึกษา	11	ท่านจะไม่ลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ แม้ว่าท่านจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร									
ด้านการใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่แสดงถึงความเต็มใจ ความตั้งใจทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อนำสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เต็มใจที่จะสละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา มีความเสียสละ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือภารกิจของสถานศึกษา แม้ว่าจะได้รับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น เต็มใจที่จะปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ตลอดจนพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา	12	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	13	ท่านทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14	ท่านเสียสละเวลามาปฏิบัติงานในวันหยุดเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15	ท่านทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	16	ท่านเป็นคนที่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17	ท่านยินดีหากได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าภาระงานที่ทำจะมีมากอยู่แล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	18	ท่านปรับปรุง พัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	19	ท่านพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 250/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาว พชรี แสงทองสุขศรี

สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์

เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 1 กรกฎาคม 2565 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 1 กรกฎาคม 2565 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 1 กรกฎาคม 2565 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 1 กรกฎาคม 2565 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิระกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-250/2565

วันที่ให้การรับรอง : 01/07/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 01/07/2566





ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G-250/2565E

เจียน นางสาว พัชรี แสงทองสุขศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-250/2565

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 250/2565E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-250/2565

Date of Approval 1 กรกฎาคม 2565 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 1 กรกฎาคม 2566

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 1 กรกฎาคม 2566)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ใ้ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-250/2565) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430

โทรสาร 0-2259-1822



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้วิจัยหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ขอความกรุณาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงอาสาสมัคร (Information Sheet) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent Form) ป้ายประชาสัมพันธ์ รวมถึงเอกสารอื่น ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการฯ เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (แบบเอกสารที่ MF 04) หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารใบรับรองของโครงการวิจัย โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 13-1)
 - 2.2 สำหรับโครงการวิจัยที่ยังไม่เสร็จสิ้นแต่เอกสารใบรับรองฯ หมดอายุ ผู้วิจัยจะต้องส่งหนังสือบันทึกข้อความเพื่อขอต้ออายุใบรับรองฯ ภายใน 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารใบรับรองฯ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย มิฉะนั้น คณะกรรมการฯ จะไม่รับรองการทำวิจัย หรือ การเก็บข้อมูลในระยะเวลาหลังจากเอกสารใบรับรองหมดอายุ
 - 2.3 หากผู้วิจัยมีความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ฯลฯ ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม โดยใช้แบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 07-1) โดยผู้วิจัยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ทั้งในในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบแบบประวัติผู้วิจัย (แบบเอกสารที่ MF 09-1) และใบประกาศนียบัตรการอบรม (ถ้ามี)
 - 2.4 หากมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในอาสาสมัคร จากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครของโครงการวิจัยในสถาบัน ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วัน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางหนังสือบันทึกข้อความ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ โทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ สำหรับอาสาสมัครในสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 19 แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 18 และ/หรือ CIOMS Form แบบเอกสารที่ MF 19-2

- 2.5 หากมีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-Compliance/Protocol deviation) ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการฯ รับทราบ ภายใน 7 วัน นับจากที่ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 21)
- 2.6 โครงการวิจัยที่ยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด ให้ผู้วิจัยส่งหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้นพร้อมเหตุผลในการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด โดยใช้แบบรายงานเพื่อยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 14-1) และการดูแลอาสาสมัครหลังจากยุติโครงการวิจัยแก่คณะกรรมการฯ
- 2.7 โครงการวิจัยที่เสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้วิจัยส่งรายงานสรุปผลการวิจัย โดยใช้แบบรายงานสรุปผลการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 15-1)

คณะกรรมการฯ อาจมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัย (Site Monitoring Visit) เพื่อดูความเรียบร้อยของการดำเนินงาน รับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างการทำงานโครงการวิจัย โดยสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย จะมีหนังสือแจ้งให้ผู้วิจัยได้ทราบล่วงหน้า เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะนำไปปฏิบัติต่อไป

ผู้วิจัยสามารถ download เอกสารต่างๆ ได้ที่

<http://research.swu.ac.th/index.php?option=download6> งานมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย หากมีข้อสงสัยสามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs) หรือสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 11019, 11014 หมายเลขโทรสาร 0-2259-1822



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ
ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 5 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ลักษณะงานของครู
 - ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของครู
 - ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู
 - ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การของครู
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาในสังกัดของท่านแต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อท่าน และสถานศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
 นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมคำตอบลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระยะเวลาการทำงาน (ในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน)ปี.....เดือน

5. ระดับตำแหน่งการทำงาน

ครูอัตราจ้าง

ครูผู้ช่วย

ครู

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ลักษณะงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความหลากหลายของทักษะ						
1.	งานที่ท่านได้รับต้องใช้ความรู้ความสามารถตามศาสตร์เฉพาะทางในการปฏิบัติงาน					
2.	งานที่ท่านได้รับต้องใช้องค์ความรู้อื่นมาบูรณาการร่วมในการปฏิบัติงาน					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายความสามารถ					
4.	งานที่ท่านได้รับนำไปสู่การพัฒนาการทำงานแบบใหม่ๆ					
5.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์					

ข้อที่	รายการ	ลักษณะงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำคัญของงาน						
6.	ท่านมีส่วนร่วมในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน					
7.	ท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในงานที่มีความสำคัญ					
8.	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากงานที่ท่านปฏิบัติ					
9.	งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
10.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
ด้านอิสระในการทำงาน						
11.	ท่านสามารถกำหนดระยะเวลาและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
12.	ท่านได้รับโอกาสในการตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย					
13.	เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ					
14.	ท่านสามารถทำงานโดยมีอิสระทางความคิดภายใต้กฎระเบียบของโรงเรียน					
15.	ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง					
16.	ท่านมีอิสระในการเลือกหรือพิจารณารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ					
ด้านความชัดเจนของงาน						
17.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน					
18.	โรงเรียนมีกรอบการทำงานให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบ					

ข้อที่	รายการ	ลักษณะงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ปฏิบัติ					
19.	งานที่ได้รับมอบหมายมีการอธิบายรายละเอียดของงานไว้อย่างชัดเจน					
20.	ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนการทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ					
21.	ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร					
ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน						
22.	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
23.	ท่านทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง					
24.	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน,ครูไปพัฒนางานให้ดีขึ้นเสมอ					
25.	ท่านสามารถไตร่ตรอง พิจารณา และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของตนได้					
26.	ท่านใช้ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้เรียนไปใช้ในการพิจารณาการจัดการเรียนการสอน					

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับวัฒนธรรมองค์การของท่านมากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับวัฒนธรรมองค์การ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชื่อในความสามารถร่วมกัน						
1.	ท่านและเพื่อนครูทุ่มเทความสามารถเพื่อความสำเร็จของนักเรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับวัฒนธรรมองค์การ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	ท่านและเพื่อนครูร่วมมือกันทำงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
3.	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
4.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อให้การทำงานของครูบรรลุตามเป้าหมาย					
5.	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับท่านในทุกกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน					
6.	ท่านได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
7.	บุคคลากรในโรงเรียนสนับสนุนการปฏิบัติงานกันและกันเพื่อให้โรงเรียนบรรลุผลการจัดการศึกษา					
ด้านความเชื่อใจระหว่างกัน						
8.	ท่านรับรู้ได้ว่าผู้บริหารให้ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
9.	ท่านรู้ว่าความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูในโรงเรียน					
10.	ท่านไว้วางใจที่จะให้เพื่อนครูปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้					
11.	ท่านและเพื่อนครูในโรงเรียนมักกล่าวให้กำลังใจกันในการทำงานเสมอ					
12.	ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติต่อกันด้วยท่าที่เป็นมิตร					
13.	ท่านและเพื่อนครูในโรงเรียนสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานแก่กันได้					
14.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเสมอ					
15.	ผู้บริหารนำแนวทางที่ครูเสนอแนะไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับวัฒนธรรมองค์การ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	เพื่อนครูในโรงเรียนมักให้การสนับสนุนเมื่อท่านพัฒนางานสอนให้ดียิ่งขึ้น					
17.	ท่านได้รับความกำลังใจในการทำงานจากนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ					
18.	ท่านและเพื่อนครูจะชื่นชม ยกย่องกันเสมอเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน					
ด้านการให้ความสำคัญทางวิชาการ						
19.	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก					
20.	ท่านจะทำทุกทางเพื่อให้นักเรียนเป็นเลิศทางวิชาการ					
21.	ท่านพร้อมปรับรูปแบบการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจมากขึ้น					
22.	ท่านเตรียมการสอนด้วยความตั้งใจเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					
23.	ผู้บริหารโรงเรียนคอยสังเกตการจัดการเรียนการสอน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น					
24.	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการกับทางโรงเรียนเสมอ					
25.	ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมทางวิชาการ					

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ
 คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม						
1.	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
2.	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานมากพอที่มีเหลือเก็บออมไว้ใช้ยามจำเป็น					
3.	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนเหมาะสมตามความต้องการของท่าน					
4.	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนด้วยความเหมาะสมเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน					
5.	โรงเรียนมีมาตรฐานการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรม					
6.	โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล					
7.	โรงเรียนมีการจ่ายเงินค่าวิทยฐานะ หรือเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติม					
8.	โรงเรียนให้การสนับสนุนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร					
9.	โรงเรียนจัดให้มีบ้านพักสวัสดิการหรือสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้					
10.	โรงเรียนมีการจ่ายเงินโบนัสประจำปี					
11.	โรงเรียนมีสวัสดิการเพื่อสร้างความมั่นคงเมื่อเกษียณอายุราชการ เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย						
12.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					

ข้อที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	โรงเรียนได้รับการบำรุงรักษาให้สะอาดอยู่เสมอ					
14.	โรงเรียนดำเนินการปลูกต้นไม้เพื่อความร่มรื่น					
15.	โรงเรียนจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
16.	โรงเรียนปราศจากเสียงดังรบกวนจากสถานประกอบการหรือชุมชน					
17.	โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัยจากอันตรายทุกรูปแบบ					
18.	โรงเรียนจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่มีความทันสมัย สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
19.	โรงเรียนดำเนินการซ่อมแซมเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ชำรุดให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ					
20.	โรงเรียนมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ เพื่อรักษาความปลอดภัยแก่ครู และนักเรียน					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
21.	โรงเรียนจัดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
22.	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
23.	โรงเรียนให้อิสระท่านเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามความต้องการ					
24.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
25.	โรงเรียนให้อิสระในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานที่ปฏิบัติ					
26.	โรงเรียนให้อิสระท่านในการตัดสินใจ แก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27.	โรงเรียนมักมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
28.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอผลงานเพื่อปรับระดับ เลื่อนขั้น					
29.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
30.	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม					
31.	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานเหมาะสม เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน					
32.	โรงเรียนให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู					
33.	โรงเรียนสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
34.	โรงเรียนมีการมอบรางวัลการปฏิบัติงานในแต่ละปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู					
ด้านการบูรณาการทางสังคม						
35.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานร่วมกัน					
36.	โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนครู					
37.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
38.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน					
39.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความเอื้ออาทรและเติมกำลังใจให้กันเสมอ					
40.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนสนับสนุนการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ทำงานซึ่งกันและกัน					
41.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูให้การช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน						
42.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนด้วยความเท่าเทียม					
43.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างเปิดเผย					
44.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ให้ความเป็นธรรมเมื่อมีข้อร้องทุกข์ ร้องเรียนจากบุคลากรในโรงเรียน					
45.	โรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรมและเหมาะสม					
46.	โรงเรียนมีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ					
47.	โรงเรียนมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
48.	โรงเรียนมีการชี้แจงทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
49.	โรงเรียนออกแบบให้ครูมีชั่วโมงในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
50.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีชั่วโมงการพักผ่อนที่เพียงพอในแต่ละวัน					
51.	โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการเข้า-ออกในการปฏิบัติงาน					
52.	โรงเรียนกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม					
53.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัว					

ข้อที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
54.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาทำงานอดิเรกที่สนใจ					
55.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีเวลาว่างในการพักผ่อนร่างกายและจิตใจเพื่อบรรเทาความเครียดจากการปฏิบัติงาน					
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม						
56.	โรงเรียนจัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการทำประโยชน์เพื่อชุมชน และสังคม					
57.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่องค์กรอื่นจัดขึ้น					
58.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					
59.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม					
60.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติต่อผู้ด้อยโอกาสด้วยความเคารพและเท่าเทียม					

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพูดหรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก						
1.	ท่านมักกล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดีเสมอ					
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านสอนอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้					
3.	ท่านอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจเสมอเมื่อผู้อื่นกล่าวถึงโรงเรียนในแง่ลบ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ท่านกล่าวถึงโรงเรียนด้วยการให้ยกย่องให้เกียรติ					
5.	ท่านยินดีที่จะกล่าวถึงโรงเรียนตนเองเมื่อถูกซักถาม					
6.	ท่านมักกล่าวกับผู้อื่นเสมอว่าคิดไม่ผิดที่มาเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้					
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร						
7.	ท่านรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน					
8.	ท่านคิดที่จะเป็นครูที่โรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
9.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น					
10.	ท่านไม่ต้องการย้ายไปที่โรงเรียนอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสหรือเงินเดือนที่สูงกว่า					
11.	ท่านจะไม่ลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ แม้ว่าท่านจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด					
ด้านการใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร						
12.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
13.	ท่านทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
14.	ท่านเสียสละเวลามาปฏิบัติงานในวันหยุดเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน					
15.	ท่านทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ					
16.	ท่านเป็นคนที่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
17.	ท่านยินดีหากได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าภาระงานที่ทำจะมีมากอยู่แล้ว					
18.	ท่านปรับปรุง พัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	ทำนพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะ

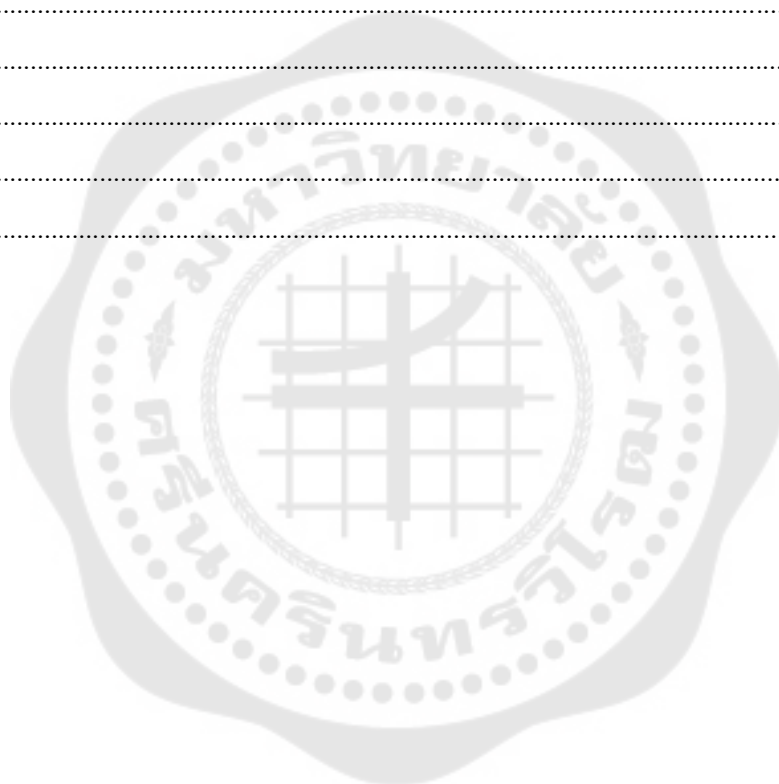
.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว 8718/532



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี แสงทองสุขศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรัณย์ ภูคิอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึงเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 146 6497

ประวัติผู้เขียน

