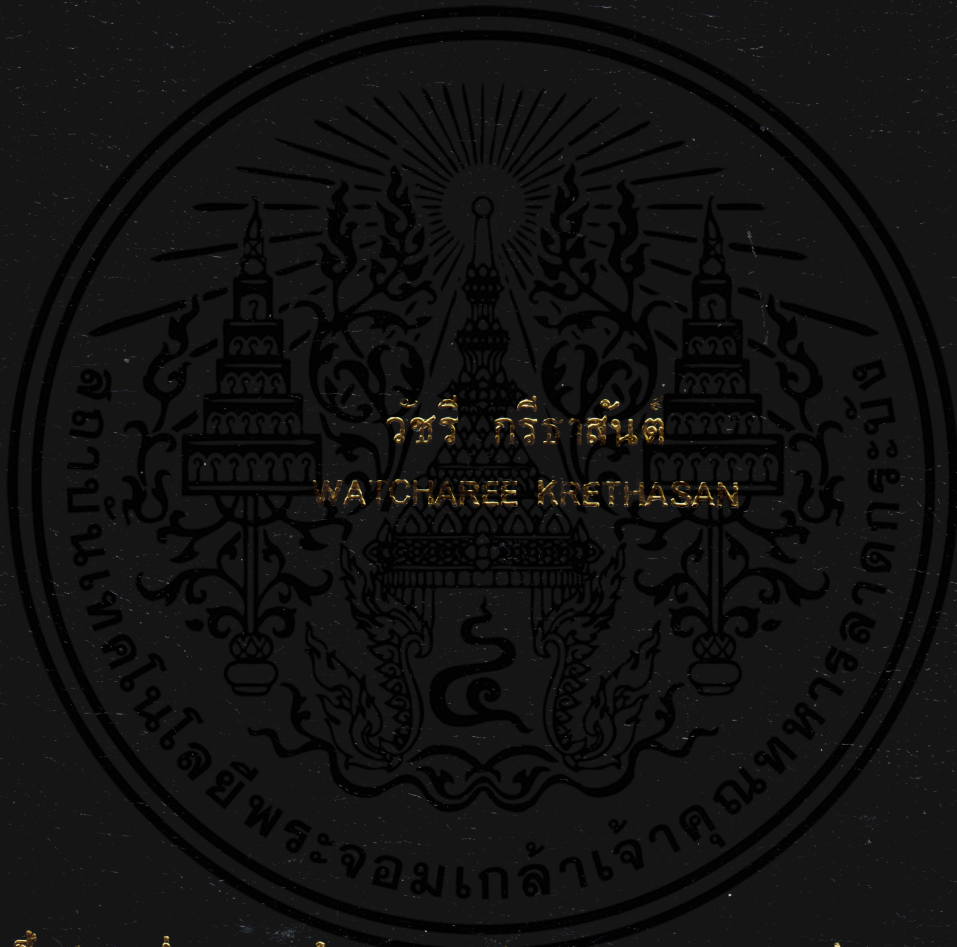


ความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS SONGKHLA PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-671-3

ความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS SONGKHLA PROVINCE



วชิรี กริธาสันต์  
WATCHAREE KRETHASAN

เลขที่.....  
เลขทะเบียน..... 43332  
วัน, เดือน, ปี ๑๒ ๙ ส.ค. 2545

.b.....  
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขาสหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ ซึ่งมิใช่เพื่อการค้าขายโดยไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต  
พ.ศ. 2545

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและข้อมูลอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ISBN 974-648-671-3

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS SONGKHLA PROVINCE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันฯ หากมีข้อผิดพลาดประการใด  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่ 2002 อังอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ISBN 974-648-671-3



COPYRIGHT 2002 งานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES งานและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIVATE VOCATIONAL  
SCHOOL TEACHERS SONGKHLA PROVINCE

ชื่อนักศึกษา

นางสาววัชร กฤษาพันธ์

รหัสประจำตัว

42064146

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร

วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.วีรวัฒน์

วรรณศิริ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์
ศศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์
ดร.วีรวัฒน์	วรรณศิริ
ดร.มาลัย	จิรวัฒน์เกษตร์
ดร.ณรงค์	ทิมสาร

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 6 มีนาคม 2545 เวลา 9.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.บุญรัตน์ อัคร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... 2545

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
นักศึกษา	นางสาววัชรีย์ กวีธาสันต์
รหัสประจำตัว	42064146
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ. ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. วีรวัฒน์ วรรณศิริ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนประจำปีการศึกษา 2544 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 242 คน จาก 16 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ t-test และ F-test ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน ผลปรากฏว่า
  - 2.1 ด้านอายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
  - 2.2 ด้านระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ

2.3 ด้านประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ กับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ด้านขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Organizational Commitment of Private Vocational School Teachers Songkhla Province
Student	Miss Watcharee Krethasan
Student ID.	42064146
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2002
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganutrohd
Thesis Co-advisor	Dr. Werawat Wannasiri

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study organizational commitment of private vocational school teachers Songkhla province and compared organizational commitment of teachers in private vocational schools in Songkhla; by age, level of studied, teaching experience and size of school. The sample in this research were 242 teachers from 16 schools. The questionnaire had 3 aspects, belief and accepting on organization values working the tasks willingly for the organization, there is strong desire to be a member of the organization as long as one can. The statistics were means, Standard Deviation, by t-test and F-test.

The results were as follows.

1. Organizational commitment of private vocational school teachers in Songkhla province as a whole were in high level.
2. The comparison of organizational commitment of private vocational school teachers in Songkhla province by age, level of studied, teaching experience and size of school were as follows
  - 2.1 The comparison of age was not statistical significant difference
  - 2.2 The comparison of level of studied was not significant difference
  - 2.3 The comparison of teaching experience was significant difference at .05 level when consider in belief and accepting on organization values and strong desire to be a member of organization as long as one can. There were not significant difference.
  - 2.4 The comparison of size of school was significant difference at .05 level.

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงของ รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วีวัฒน์ วรรณศิริ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ท่านได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้กำลังใจต่อผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ของผู้วิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุจิตรา จรจิตร ผศ.นรา บุรณรัช ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ อาจารย์ประณีต ดิษยะศริน ว่าที่พันตรีไพโรจน์ เอมวัฒน์ ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยทำได้อย่างรวดเร็ว และสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ภคชนิตร์ สัตยารักษ์ และ อาจารย์รัศมีมาน สัตยารักษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยนี้ ตลอดจนให้กำลังใจอย่างดีตลอดมา ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ ที่ช่วยอนุเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณแต่คุณพ่อ คุณแม่ และคุณครู ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพเพียง

วัชรีย์ กวีธาสันต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
2.1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	7
2.2 การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน.....	9
2.3 ความผูกพันต่อองค์การ.....	16
2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	16
2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	18
2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ.....	19
2.4 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	21
2.4.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	21
2.4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ.....	23
2.4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	69
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	69
5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	69
5.1.2 สมมติฐานของการวิจัย .....	69
5.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	69
5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	70
5.1.5 สรุปผลการวิจัย .....	70
5.2 การอภิปรายผล.....	72
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	90
ประวัติผู้เขียน.....	110

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา.....	34
4.1 แสดงจำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	39
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	40
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร.....	42
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	43
4.5 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน.....	44
4.6 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยม ขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	45
4.7 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามอายุ.....	46
4.8 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	47
4.9 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนก ตามอายุ ในภาพรวม 3 ด้าน.....	49

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....50
4.11	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....51
4.12	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....53
4.13	สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ในภาพรวม 3 ด้าน.....54
4.14	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์การสอน.....55
4.15	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ จำแนกตามประสบการณ์การสอน.....56
4.16	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์การสอน.....58
4.17	สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในภาพรวม 3 ด้าน.....59
4.18	สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม 3 ด้าน.....60

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม 3 ด้าน.....	60
4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	61
4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและ ยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	62
4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	63
4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	63
4.24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	64
4.25 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	65
4.26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 โครงสร้างในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....8



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์การนั้น คนถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญและมีค่ามากที่สุด เพราะคนเป็นผู้นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการขององค์การ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 1) ในทฤษฎีของสมาชิกการตัดสินใจเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็เนื่องจาก คาดว่า องค์การสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนได้ เขาจะทำงานต่อไปอย่าง มีความจงรักภักดีต่อองค์การ แต่หากว่าองค์การไม่สามารถให้สิ่งที่ตนคาดหวัง ก็จะลาออกไป ทำงานที่อื่นหรือกรณีไม่ลาออกแต่อาจจะมี ความผูกพันต่อองค์การน้อยลง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติ กรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ เพราะฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะหาวิธีที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ความผูกพันต่อองค์การมี ความสำคัญมาก และสามารถเป็นทรัพยากรที่ลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ Steers. (อ้างใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 1) ดังนั้น หากองค์การสามารถทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใด ก็จะทำให้ บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ทุ่มทฤษฎีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การมากที่สุด

สถาบันทางการศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เป็นอย่างยิ่ง เป็นเพราะปัจจัยในด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งในการจัดการ ศึกษา เนื่องจากระบบการบริหารการจัดการศึกษาจะต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนา ธรรมณ์ ความรู้ ความสามารถ ขนบธรรมเนียมและประเพณี ไปสู่เยาวชนที่เป็นอนาคตของสังคมและ ประเทศชาติ (ภิญโญ สาร. 2531 : 71) ซึ่งการบริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความละเอียดอ่อนในการบริหาร ต้องให้ความสนใจดูแล เอาใจใส่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ความพึงพอใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมี ความสุข มีความจงรักภักดียึดมั่นและผูกพันกับองค์การ ชักจูงให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่มา ร่วมปฏิบัติงานเพื่อองค์การได้อย่างเต็มที่ให้ได้ประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าขององค์ การ (เสนาะ ดีเยาว์. 2527 : 3) เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่บอก ความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือการลาออกจากองค์การ Porter and Others. (อ้างใน ดวงพร

พรวิทยา. 2540 : 3) องค์การกับบุคลากร เป็นสิ่งที่ต้องอยู่ควบคู่กัน และต่างก็เป็นตัวบ่งชี้ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีความเจริญก้าวหน้า ก็แสดงให้เห็นถึงลักษณะของบุคลากรในองค์การนั้นว่า ดีมีคุณภาพ และในทำนองเดียวกัน ถ้าบุคลากรในองค์การใดเป็นบุคลากร ที่ได้พัฒนาแล้ว ทำงานอย่างดี มีประสิทธิภาพ สนองเป้าประสงค์ขององค์การก็ย่อมทำนายได้ว่า องค์การที่มีบุคลากรดังกล่าวนั้นอยู่ ก็จะเป็นองค์การที่เป็นปึกแผ่น มั่นคง และเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดเวลา (จำรัส นองมาก. 2532 : 10)

ในสภาพปัจจุบันพบว่า การจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยส่วนรวมของประเทศมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ปัญหาความอยู่รอดของโรงเรียน ปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณวุฒิในบางสาขา หรือขาดประสบการณ์ในการสอน และปัญหาการจัดการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ปัญหาการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีการเข้าออกที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในแต่ละปีการศึกษา (จำรัส นองมาก. 2536 : 170) ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเนื่องและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีประสบการณ์มีความชำนาญในแต่ละสาขาที่โรงเรียนต้องการ

ปัญหาด้านบุคลากรของสถานศึกษา เป็นปัญหาที่สำคัญเพราะเป็นสภาพการสูญเสียบุคลากรครู และอาจจะไม่สามารถจัดครุมาทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งมีผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางการจัดการการศึกษาในภูมิภาคทางภาคใต้ของประเทศ ดังนั้น ปัญหาในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อันเนื่องมาจากครูย้ายเข้าและลาออกจากองค์การเดิมซึ่งเป็นปัญหาสำคัญ การสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ครูทำงานอย่างทุ่มเท ร่วมมือร่วมใจ ช่วยปรับปรุงแก้ไขและสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับสถานศึกษาต่อไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญาความรู้และความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไป ดังนั้น หากองค์การหรือสถาบันการศึกษาใดดำเนินงานด้านบริหารบุคคลได้ดีมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในสถาบันมีความผูกพันกับองค์การ ส่งผลทำให้เกิดความคงอยู่ต่อหน่วยงานตลอดไป การบริหารบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความสามารถในการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การบริหารงาน คือ การบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์การ (รุ่ง แก้วแดง. 2531 : 1)

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พิจารณาเห็นว่า ปัญหาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านปัจจัยบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์การ

ดังนั้น จึงได้จัดทำการวิจัยในด้านความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนชั้น ผล การวิจัยในครั้งนี้ จะใช้เป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้วางแผนปรับปรุงและ เสริมสร้างให้บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลาได้ ปฏิบัติงานในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัด สงขลา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยว กับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน
2. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน
3. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน
4. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลาทำงานในโรงเรียน ที่มีขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

## 1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการทำวิจัยในหัวข้อ ความผูกพัน ต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ตามแนวความคิดของ Steers and Porter (1983 : 426, อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 5) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา จำนวน 16 โรงเรียน จำนวนครู 696 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 242 คน

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.5.2.1 ตัวแปรต้น มี 4 ตัวแปร ได้แก่

1. อายุของครู จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้
  - 1.1 ต่ำกว่า 35 ปี
  - 1.2 ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษาของครู จำแนกเป็น
  - 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 2.2 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนของครู จำแนกเป็น
  - 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
  - 3.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
4. ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น 3 ขนาด ซึ่งกำหนดดังนี้
  - 4.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียน 1-570 คน
  - 4.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 571-1,140 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ 4.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนมากกว่า 1,140 คน/ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ใน 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน

เพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

## 1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปรากฏการณ์ที่แสดงออกมาในลักษณะของเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่แต่ละบุคคล แสดงตัวเข้าไปมีความสัมพันธ์กับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ชอบ พอใจหรือเป็นมิตรต่อกันและพฤติกรรมของครูที่มีความภูมิใจ เต็มใจ และมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของโรงเรียน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีการยอมรับ ยึดมั่น และศรัทธาในเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ มีเจตคติที่ดี และจงรักภักดี ร่วมมีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนว่า สามารถดำเนินการได้สำเร็จร่วมกัน

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง การที่ครูไม่คิดเปลี่ยนงาน โอน ย้าย หรือลาออกจากโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน รัก และผูกพัน เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง และมีความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น แสดงความห่วงใยโรงเรียนตลอดเวลา

2. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา และได้รับการบรรจุให้เป็นครูตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

3. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นที่ให้การศึกษาแก่นักเรียน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) ที่เปิดทำการสอนวิชาชีพ ในจังหวัดสงขลา

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของครูผู้สอนนับถึงวันเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสพการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามความจุ จำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2544 ซึ่งกำหนดดังนี้

ขนาดเล็ก	มีนักเรียน	1 - 570 คน
ขนาดกลาง	มีนักเรียน	571 - 1,140 คน
ขนาดใหญ่	มีนักเรียน	มากกว่า 1,140 คนขึ้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีงานวิจัย คำบรรยาย และบทความที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่อง ความผูกพันของครูต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา จากตำรา วารสาร คู่มือและรายงานการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการอ้างอิง เปรียบเทียบ และอภิปรายผล มีเนื้อหาประกอบด้วย

- 2.1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 2.2 การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน
- 2.3 ความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
- 2.4 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
  - 2.4.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
  - 2.4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
  - 2.4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จะอยู่ในความดูแลของ กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการบริหารงานโดยมีโครงสร้างในการบริหารงานคือ เจ้าของคนเดียว หรือหุ้นส่วนโดยแบ่งระดับการบริหารและความรับผิดชอบ ดังนี้

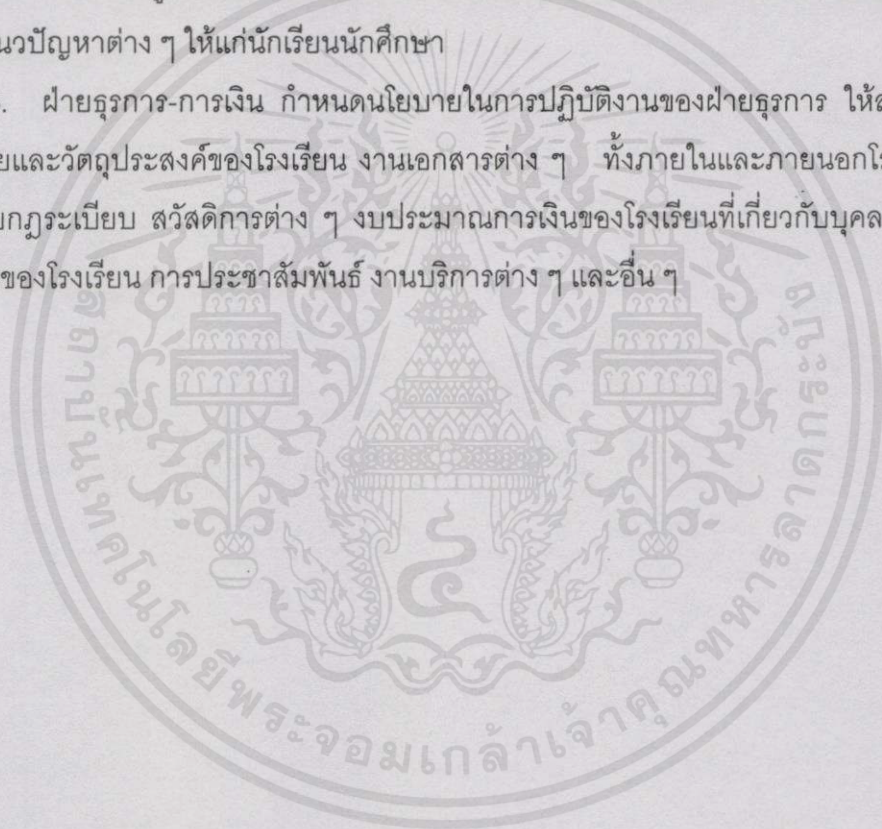
1. ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และวางแผนในการบริหารโรงเรียน กำกับดูแลและรับผิดชอบในการดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ตลอดจนส่งเสริม และสนับสนุน ในการพัฒนาโรงเรียนทุกด้านสู่ความเป็นเลิศ
2. อาจารย์ใหญ่ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และวางแผน ในการบริหารงานของโรงเรียน กำกับดูแลรับผิดชอบในงานวิชาการ และงานกิจการนักศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร สื่อการสอนและสร้าง

ความสัมพันธ์กับกลุ่มโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ฝ่ายวิชาการ วางแผนการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นอาจารย์ประจำ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุน และส่งเสริมการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนและของฝ่ายวิชาการ

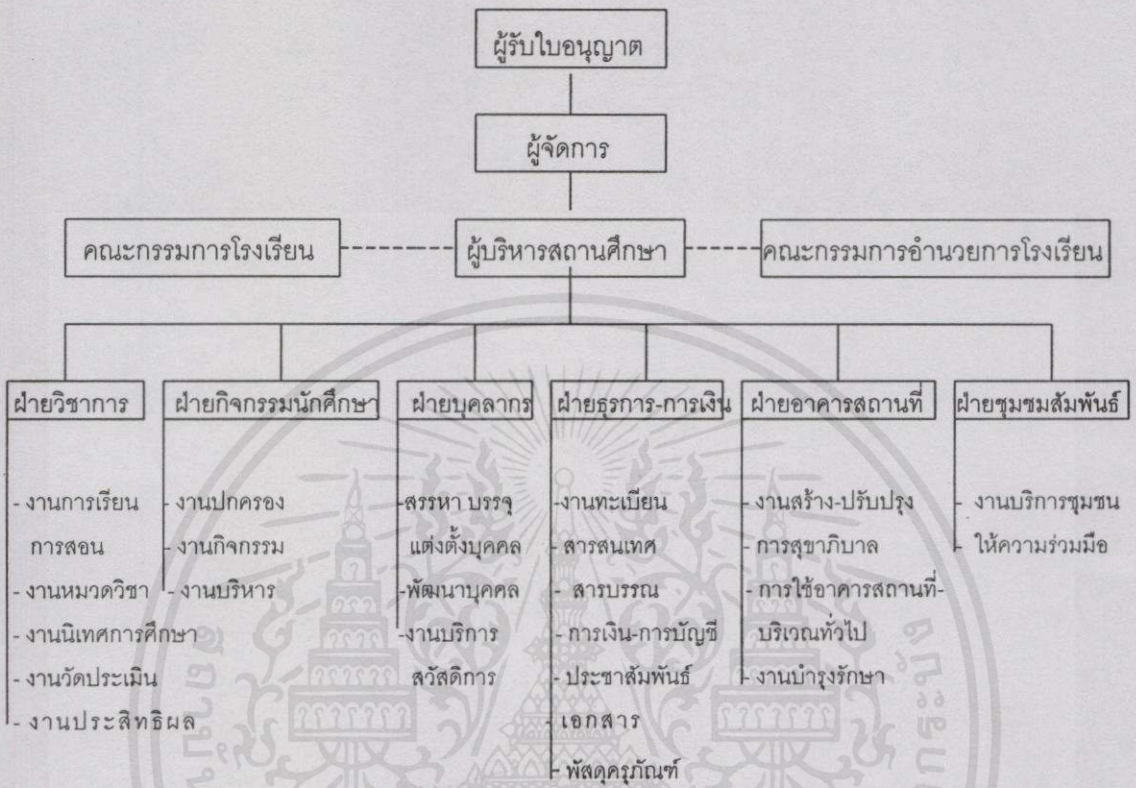
4. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ในงานของฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียน และกำกับดูแลรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ หัวหน้าระดับ และมีหน้าที่ในการจัดกีฬาสัมพันธ์ให้นักเรียน นักศึกษา และดูแลในเรื่องของสารเสพติดให้นักเรียนนักศึกษา พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาและแนะแนวปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษา

5. ฝ่ายธุรการ-การเงิน กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของฝ่ายธุรการ ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน งานเอกสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดูแลเกี่ยวกับกฎระเบียบ สวัสดิการต่าง ๆ งบประมาณการเงินของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคลากร และการใช้จ่ายของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ งานบริการต่าง ๆ และอื่น ๆ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างในการบริหารงานตามลำดับชั้นของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งการบริหารงานเป็นดังนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

## 2.2 การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน

ปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การ คือ คนที่ปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะช่วยผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้ การบริหารองค์การที่ขาดคนที่มีประสิทธิภาพ จะบริหารการจัดการองค์การอย่างไม่มีหลักการจะพัฒนาไปได้ยาก ดังนั้น การบริหารบุคลากร จึงนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว (ซุมศักดิ์ อินทรักษ์. 2531 : 5) การบริหารบุคลากรเป็นการดำเนินการ เกี่ยวกับบุคลากรทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การบำรุงรักษา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนจนถึงการให้พ้นออกจากงานและการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ ความดีความชอบและในเรื่องของการบำรุงรักษาบุคลากร จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในหน่วยงานอื่นซึ่งจะทำให้เกิดความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรย่อมดำเนินการได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารและบริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่ใช้แนวทางและเทคนิคการบริหารที่มุ่งประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ดี ขาดความชำนาญ หรือทักษะพื้นฐาน ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน อีกทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 5) จึงส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ร่วมกับสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4 ได้ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ในปีการศึกษา 2539 ในโครงการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนามาตรฐานบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 4 (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4 . 2539 : 1)

จากการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ณ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตการศึกษา 4 ในปีการศึกษา 2539 รายงานการประชุมที่ประชุม ได้อภิปรายกันอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรและปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องร่วมกันหาแนวทางแก้ไข คือ นโยบายการขยายชั้นเรียนของโรงเรียนรัฐบาล ไม่ได้กำหนดสัดส่วนที่แน่นอนส่งผลกระทบต่อจำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 รวมทั้งการขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้มีการเพิ่มอัตรา การบรรจุครูบางวิชาในโรงเรียนรัฐบาล โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษมากขึ้น เป็นเหตุให้ ครูวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ลาออกไปสอบเพื่อขอรับการบรรจุเป็นข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้ขาดแคลนครูวิชาดังกล่าวในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในแต่ละโรงเรียน

โดยเฉพาะ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับ ความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2539 : 9) และจากการสัมภาษณ์ ประธานกลุ่มโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จาก 5 จังหวัด ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 คน ในเดือนพฤษภาคม ปี 2539 ณ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4 พบว่าทุกโรงเรียนประสบปัญหา การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ได้มาหรือการสรรหาบุคลากร ในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ในปัจจุบันต้องใช้บุคลากรสาขาวิชาอื่น ๆ สอนแทนวิชาดังกล่าว ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์

และภาษาอังกฤษ มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและจะต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น ในการจัดอบรมเสริมความรู้ จัดหาเอกสาร หนังสือคู่มือ ประกอบการสอนและจัดระบบการนิเทศภายในขึ้น จากสภาพในปัจจุบันบุคลากรของโรงเรียนเอกชนไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 43) บันทึกไว้ว่า ในปัจจุบันบุคลากรของโรงเรียนเอกชนไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ครูส่วนใหญ่ ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ และขาดคุณสมบัติมาตรฐานวิชาชีพครู ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ กระทำตนผิดจรรยาบรรณและวินัยของครู ขาดความสุจริตใจ และจริงใจต่องานขาดการเสียสละและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลกระทบต่อการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ปกรณ ศรีดอนไผ่ (2530 : 26) ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขาดความรู้ในการบริหารการศึกษาขาดลักษณะของผู้นำที่ดีและเป็นผู้นำ ขาดการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อีกทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ตระหนักถึงภาวะการเป็นผู้นำและที่สำคัญจัดคนไม่เหมาะสมกับงาน จึงเป็นเหตุให้ประสบปัญหาในการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ธีระพันธ์ พุทธสวัสดิ์ (2531 : 4 - 16) อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรไว้ในหน่วยงาน ครูส่วนใหญ่มักจะทำงานในโรงเรียนเอกชนเป็นการชั่วคราวโรงเรียนเอกชน จะพบปัญหาครูทิ้งงาน การสอนไปกลางปีการศึกษา เพื่อบรรจรับราชการในโรงเรียนของรัฐ ทั้งนี้เพราะขาดแรงจูงใจ อีกทั้งผู้บริหารขาดการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานของครูจ่ายเงินเดือนให้อัตราที่ต่ำกว่าวุฒิมการศึกษามครู อีกทั้งครูมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพตลอดจนความก้าวหน้าของการทำงานในโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 27) ให้หลักฐานว่า การให้บริการแก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นปัญหาด้านการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ เช่น การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ปัญหาจากการเงินขาดและปัญหาจากการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้ดำเนินการโดยมีจำนวนผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไป ใช้ทรัพยากรหลักที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของเอกชนและดำเนินการขึ้นวัตถุประสงค์ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์อันจำกัดเฉพาะบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้นโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ผู้จัดกิจกรรมเป็นเอกชนบุคคลหรือคณะบุคคล และในกรณีที่เป็นข้าราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ต้องดำเนินการในฐานะของภาคเอกชน ผู้จัดกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ ผู้จัดการไปรษณีย์ ตำรวจ อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต

2. วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคล เฉพาะกลุ่มเหล่า มิได้จัดให้กับบุคคลทั่วไป

3. สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อจัดการศึกษาในรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องตามระเบียบของรัฐ

4. ผู้เรียนจะเป็นบุคคลที่มีพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับเดียวกันในการนี้ หากมีจำนวนผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไป สถานที่นั้นได้ชื่อว่า เป็นสถานศึกษาเอกชน ตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 24)

ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นเจ้าของ หรือแสดงให้ผู้อื่นเข้าใจว่า เป็นเจ้าของและเป็นบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 19 ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
3. มีทรัพย์สิน หรือฐานะพอที่จะจัดตั้งและดำเนินกิจการโรงเรียนได้
4. มีความรู้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด
5. มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
6. ไม่ฝักใฝ่หรือเลื่อมใสในลัทธิที่เป็นภัยต่อความมั่นคง หรือความปลอดภัยของประเทศ หรือขัดต่อการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
7. ไม่เคยถูกออกจากราชการโดยมีความผิด เว้นแต่ได้ถูกออกจากราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน
8. ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเว้นแต่ได้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน
9. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
10. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ผู้อนุญาตเห็นว่าไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และได้พ้นโทษมาแล้ว ไม่น้อยกว่าห้าปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน

ผู้จัดการ หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ผู้จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นบุคคล ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการปกครองโรงเรียนในพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 32 ดังต่อไปนี้

1. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 19
2. มีความรู้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

3. ไม่เคยถูกออกจากราชการโดยมีความผิด เว้นแต่ได้ถูกออกจากราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ

4. ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ เว้นแต่ได้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ

5. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ผู้อนุญาตเห็นว่าไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ

6. ไม่เป็นโรคตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ครูใหญ่ หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ เป็นบุคคลผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในวิชาการของโรงเรียน และเป็นหัวหน้าควบคุมครูและนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 35 และมาตรา 36 ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความรู้ทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือมีความรู้ทางการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องมีประสบการณ์เป็นครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี.

2. ต้องมีความรู้ทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และต้องมีประสบการณ์เป็นครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ต้องมีความรู้ทางสาขาอื่น ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และต้องมีความรู้ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือมีความรู้ ทางการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือมีความรู้ วิชาชีพครูมาจากสถาบันระดับอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 16 หน่วยกิต และต้องมีประสบการณ์เป็นครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

คณะกรรมการการอำนวยการโรงเรียน ตามความในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 กำหนดหน้าที่ในการบริหารและควบคุมดูแลโรงเรียนนั้น มีลักษณะงานที่จำแนกไว้เจ็ดประการ คือ การจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน การจัดทำโครงการประจำปีการศึกษา การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี การลด ขยาย หรือปรับปรุงพื้นที่โรงเรียนและอาคารเรียน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือแผนการเรียนการเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมการเรียน และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ การควบคุมมาตรฐานโรงเรียนเอกชนคณะกรรมการการอำนวยการโรงเรียน ตามมาตรา 25 ได้กำหนดประเภทบุคคลที่เป็นคณะกรรมการการอำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1. ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้แทนของนิติบุคคล ที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเป็นประธานกรรมการอำนวยการโรงเรียน ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. ผู้จัดการโรงเรียนเป็นกรรมการ

3. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ

4. บุคคลอื่น ซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความประพฤติเรียบร้อยไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 8 คน ซึ่งจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้น 1 คน และผู้แทนของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนนั้น 1 คนเป็นกรรมการ

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ให้คณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับการศึกษาและการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน การจัดทำโครงการส่งเสริมการศึกษาและประสานงานการศึกษากับส่วนราชการอื่น เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและส่งเสริมการศึกษา และกิจกรรมของโรงเรียนเอกชน ให้ความเห็นหรือคำแนะนำ แก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงหรือระเบียบ ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมาตรา 7 ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน อธิบดีกรมวิชาการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ 2 คน ครูใหญ่ หรือครู 2 คน และบุคคลอื่นอีก 3 คน เป็นกรรมการและให้เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นกรรมการและเลขานุการ

ดังนั้น ในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อันได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ ทำหน้าที่บริหารบุคลากรตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเพื่อให้การบริหารบุคลากรโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างถูกต้อง ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ต้องถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยกำหนดให้โรงเรียนเอกชนมีคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแล การบริหารโรงเรียนโดยเคร่งครัดในด้านการบริหารบุคลากร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 14) มิได้กำหนดแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ให้โดยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละองค์การ การบริหารงานโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา เป็นการบริหารงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากการบริหารงานในระบบราชการ เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษานั้น มีลักษณะการบริหารงานเชิงธุรกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยผลประโยชน์เชิงกำไรขาดทุน จึงต้องได้รับการคำนึงถึง ซึ่ง สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2536 : 2) ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า โรงเรียนเอกชนเป็นธุรกิจการศึกษา เพราะมีหลักเกณฑ์ตามองค์ประกอบ คือ มีการมุ่งหวังกำไร มีการบริหารการเงินและผลกำไรและพึงตนเอง ไม่เหมือนโรงเรียนของรัฐบาลที่มีลักษณะเป็นองค์การประเภทเพื่อบริการ มิได้มีจุดมุ่งหวังในการค้ากำไร (Non - Profit Organization) และไม่ต้องเสี่ยงกับการขาดทุน เพราะว่ารัฐบาลหรือบุคคลภายนอกได้เป็นผู้จัดหาทุนอุดหนุนให้ตลอดเวลา ดังนั้น การบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา

จึงมีลักษณะเป็นการบริหารเชิงธุรกิจผสมกับการจัดการศึกษา สำหรับกรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนโดยกองโรงเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีภารกิจสำคัญสองประการ ประการที่หนึ่ง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาแก่ภาคเอกชน ประการที่สอง ด้านการกำกับดูแลมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเอกชน (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538 : 103) ดังนั้น คณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงเป็นผู้กำกับดูแลโรงเรียนเอกชนทุกระดับ รวมทั้งโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาด้วย และได้วางแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ให้เป็นไปในแนวเดียวกัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 1 - 2) ได้วางแนวนโยบายในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารใช้วิธีการต่าง ๆ จัดสรรทรัพยากร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ผลผลิตที่ได้คือ ประสิทธิภาพของนักเรียนมีคุณสมบัติพึงประสงค์ของสังคม
2. การให้การบริหารงานโรงเรียน บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรไว้ ผู้บริหารจะต้องจัดการบริหารงานโรงเรียนให้ครอบคลุมทั้งหกงานคือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งต้องดำเนินงานทั้งหกงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน
3. การบริหารงานโรงเรียนทั้งหกงาน สามารถแบ่งไว้เป็นงานหลักและงานสนับสนุน งานวิชาการนับว่าเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนงานวิชาการ
4. ผู้บริหารควรจัดสัดส่วนเกี่ยวกับเวลา ในการบริหารงานโรงเรียนแต่ละงานให้เหมาะสม
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ในการปฏิบัติการสอน การวางแผน การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและดำเนินงานทุกอย่าง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กฎกระทรวงและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
6. ภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องปฏิบัตินั้น ต้องอาศัยทักษะที่จำเป็นเช่น ทักษะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในด้านเทคนิคต่าง ๆ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนทุกประเภทมีแนวปฏิบัติคล้ายคลึงกัน ตามบทกำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 กล่าวคือ ในแต่ละสถานศึกษาให้มีคณะกรรมการอำนวยการในแต่ละโรงเรียน เป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียนซึ่งในการบริหารไม่ได้ยึดรูปแบบที่แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นชอบและปรับปรุงเพื่อใช้ยึดเป็นแนวปฏิบัติตามสภาพที่เหมาะสมกับสถานศึกษานั้น ๆ สำหรับแนวทางโดยทั่วไปมีแนวปฏิบัติที่ยึดถือโดยทั่วไปมี 5 ขั้นตอน คือ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงรักษาและการให้พ้น

จากงาน สำหรับเรื่องของการบำรุงรักษาเป็นการสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น จงรักภักดี เลื่อมใสศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็จะช่วยปฏิบัติงานอย่างเต็มใจทุ่มเทจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถพัฒนาองค์กรให้ได้ดียิ่งขึ้น

## 2.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติที่บุคคลมีต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึก อันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และในเป้าหมายเดียวกันกับองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ Porter. (อ้างใน ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 22)

### 2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า "ความ หมายถึง อาการ, เกิดความ" (หน้า 176) และให้ความหมายของคำว่า "ผูกพัน หมายถึง การเกิด ใฝ่ใจ รักใคร่" (หน้า 596) ดังนั้นคำว่า ความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง การเกิดความใฝ่ใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์กร

Buchnan ( 1974 : 533 อ้างใน อุษณีย์ ด้านวรรณท์. 2536 : 45) ที่ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรักใคร่ที่ผูกติดกับเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดมุ่งหมายของ องค์กร
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ ประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 94 ) อธิบาย ความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมว่ามี ลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะเป็นทางการ (formal attachment) แสดงโดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
  2. ความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของ องค์กรโดยมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ไสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ได้ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์กรโดยเฉพาะการยอมรับ

รับเป้าหมาย ค่านิยม องค์การ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของมุกดา ศรียงค์และชนิษฐา วิเศษสาร (2529 : 55) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่มีต่องาน และยอมรับว่างานคือ ส่วนหนึ่งของตัวเองซึ่งเป็นคุณค่าของงาน ที่บุคคลยอมรับเหมือนกับคุณค่าของตนเอง

Steers and Porter (1983 : 426) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Sheldon (1971 : 143) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การเป็นการประเมินผลต่อองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกต่อองค์การ และเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Marsh and Mannari (1974 : 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์การ เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

Northcraft and Neale ( 1990 : 464 – 465) ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธา และเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

Robbins (1993 : 178) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบที่มีความจงรักภักดีการเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ด้วยความปรารถนา จะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรในองค์การ แสดงพฤติกรรมที่มีต่อการคงอยู่ในองค์การบุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์การ อย่างเชื่อมั่นและเลื่อมใสในศรัทธาและค่านิยมขององค์การพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลัง ทำให้องค์การได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นคุณค่าสำหรับการปฏิบัติงานในองค์การ เนื่องจากเป็นดัชนีทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำและความผูกพันยังเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาขององค์การ

Steer (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานนั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

Buchanan (1974 : 534) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

Angle and Perry (1981 : 1 – 14) พบว่า หากสมาชิกองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหการลาออกจากงาน ความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก
2. ปัญหการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้มากกว่า

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความ มีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมี แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับ องค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายของ องค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั้นเอง อาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับ องค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคน อื่น

สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์การได้มีเป้าหมายใน การทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของ งานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ ได้นำมาประยุกต์เสนอเป็นผลงาน วิจัยและมีรูปแบบจำลองไว้มากมาย ซึ่งการนำแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การไปใช้ขึ้น อยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นักวิชาการ คนสำคัญในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ คือ Richard M. Steers และ Lyman W. Porter ได้แบ่งแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 พวกใหญ่ ๆ คือแนวคิดทางด้าน พฤติกรรมและแนวคิดทางด้านทัศนคติดังนี้ (Steers and Porter. 1983 : 442 – 446)

**แนวคิดทางด้านพฤติกรรม**      แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้มีทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากของ Becker (1960 : 32 – 40, อ้างใน โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 15 – 16) เสนอแนวคิดความ ผูกพันต่อองค์การที่เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side – bet Theory) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ว่า สภาวะความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่า ถ้าหากเขาออกจาก องค์การ เขาจะสูญเสียอะไรไป การที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงานช่วงระยะเวลา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้าน การค้าหนึ่งเขาได้ลงทุน เวลา กำลังกาย กำลังใจในช่วงเวลานั้น ให้กับองค์การ และจะยอมเสียโอกาสบาง อย่างไป ขณะที่เข้าอยู่ในองค์การนั้น ต่อมาได้มีการนำเอาแนวคิดตามทฤษฎีกล้าได้กล้าเสียของ เบคเกอร์ไปประยุกต์ใช้ ในความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การอีกมากมาย Salancik (1977 : 415, อ้างใน จักรภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 12) มองความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องของคนว่าเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลที่ได้จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณา ในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่สูญเสียไป

**แนวคิดด้านทัศนคติ** แนวคิดนี้เป็นแนวคิด ที่ได้รับความสนใจกันมากกว่าแบบแรก โดยมีมุมมองว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและความหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบผล Sheldon (1971 : 143, อ้างใน อังคณา โกลีย์สวัสดิ์. 2536 : 21) นักวิชาการที่เป็นผู้นำในแนวคิดนี้ คือ Steers และ Porter ได้แสดงแนวคิดว่าความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 องค์ประกอบคือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

องค์ประกอบ 3 ประการดังกล่าวจะบอกถึงความผูกพันต่อองค์การ อันจะมีอิทธิพลต่อการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจในการทำงานในองค์การ Mowdy, Porter and Steers (1982 : 41, อ้างใน ประทุม กฤษ์กลาง. 2538 : 22 ) นอกจากนั้นสตีร์และพอร์เตอร์ (Steer and Porter. 1983 : 443) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นความเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของคน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองและยังกล่าวถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวม แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเฉพาะเรื่องงาน หรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น (Steer. 1984 : 464) และความผูกพันต่อองค์การจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นและมั่นคงมากขึ้นตามเวลา กลายเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

Steers and Porter (1983 : 433 – 434 ) ได้สรุปว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ

นอกจากนี้ยังมี 1. โครงสร้างขององค์การ ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับการศึกษา

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวแล้ว สรุปว่า แนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร ทุกแนวต่างมีเหตุผลและมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป อาจเนื่องมาจากสาเหตุแตกต่างกันตามความจำเป็นของบุคคล และแนวคิดดังกล่าวมีจุดมุ่งหมาย ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

## 2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

โรงเรียนอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาที่มีบุคลากรหรือครูมีบทบาทหน้าที่ให้การศึกษาค้นคว้าการผลิตเยาวชนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเป็นทีมเดียวกัน บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีวินัยในการกำกับตนเองให้ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอันจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย จากความผูกพันดังกล่าว จะแสดงออกด้านพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่

### 2.4.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความยึดมั่น ตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร Citing Mowday, Porter and Steers (1982 : 224, อ้างใน Luthans. 1992 : 124 ) Buchanan (1974 : 533, อ้างใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533 : 14) ให้นิยามว่า เป็นความรู้สึก ศรัทธา เชื่อมั่น และยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร โดยจะปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่ง Sheldon (1971 : 143, อ้างใน อังคนา โกสิยัสวัสดิ์. 2534 : 21) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า เป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนอกจากนี้ จุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์กร และจุดมุ่งหมายขององค์กรควรเป็นจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน Kast and Rosenzweig (1985 : 498) กล่าวเสริมว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีบรรทัดฐานและค่านิยมเป็นของตนเองและสอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรด้วยเช่นกัน และโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14)

ให้ความเห็นว่าบุคคลที่ผูกพันกับองค์การ จะต้องยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ Herbert (1976 : 416 – 417, อ้างใน ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 17) ให้แนวคิดว่าเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ให้การเสนอแนวทาง และการเข้ามามีส่วนร่วมการที่สมาชิกแสดงตน เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายที่แท้จริง จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้อาจจะต้องยอมเสียผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตามซึ่ง Steers (1977 : 46, อ้างใน โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 14) กล่าวย่ำว่า ความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวนี้ เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การซึ่งความรู้สึกนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความมุ่งมั่นซึ่งจะมีส่วนให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 98) ที่เห็นว่าภาวะดังกล่าวเป็นความผูกพันของบุคคลที่สนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การโดยสมาชิกและนายจ้างจะมีทัศนคติที่ดีต่อกันพร้อมที่จะทุ่มเทพลังเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์การ Hall and other (1970 : 176, อ้างใน หวัน แดงทิพย์. 2537 : 37) ได้บันทึกไว้ว่าการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย จะมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การสอดคล้องกับ Hall, Schneider and Nygrene (1970 : 176, อ้างใน ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 10) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การ ที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ และฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. (2537 : 11) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์การ เช่นเดียวกันกับองค์การก็มีคุณค่าและความหมายสำหรับตนเอง และจะพยายามทำให้เป้าหมายของตน และองค์การประสบความสำเร็จ และOlelay (1971 : 181, อ้างใน ฉัฐภูมิ วัฒนศิริวัฒน์. 2537 : 18) มีความเห็นทางจิตวิทยาว่า ความผูกพันในแง่มุมของการเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและนิยมขององค์การเป็นภาวะการยินยอมทำตามความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้มาบางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง อีกทั้งยังเป็นการซึ่มซบค่านิยมขององค์การคือรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง ดังที่ Sheldon (1971 : 143, อ้างใน อังคนา โกสิยสวัสดิ์. 2537 : 26) เชื่อว่าจะมีอิทธิพลต่อความโน้มเอียงที่มีต่อองค์การซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์การ (Steers and Porter. 1983 : 440) อธิบายไว้ว่าความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นอันเดียวกันกับองค์การใน ค่านิยมเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาแล้วทำให้เข้าใจได้ว่าบุคคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และในทำนองเดียวกันครูโรงเรียน

อาชีพศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลาที่มีความผูกพันต่อองค์กร ก็ย่อมที่ จะมีความคิดเห็นที่แสดง ออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงานกล่าวคือครู จะต้องมีความเชื่อมั่น ยอมรับ ในค่านิยมเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานเลื่อมใส ศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายให้จงได้

#### 2.4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจ ของบุคคล ที่ยินดีจะใช้ พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กรและเต็มไป ด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ Kanter (1968 : 499, อ้างใน อุไร ทะนนท์. 2536 : 7) ซึ่ง Buchanan (1974 : 533, อ้างใน นภาเพ็ญ โหมศวิน. 2533 : 11) ให้แนวคิดว่า ความ พยายามนั้นเป็นสภาวะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพของปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อ ความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและภรรณี มหามนต์ (2529 : 97) ได้ให้ทัศนะของความ เต็มใจที่จะทุ่มเทว่า เป็นสภาพความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรในหลายกรณีและความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับเหนือคนอื่น แสดงให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานโดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพยายาม ปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กร เช่น การทำงานตามเวลาการพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มเวลาการไม่ยอมจะมาทำงานสายกว่าปกติตามเงื่อนไขขององค์กรรวมตลอดไปถึงการ แสดงพฤติกรรมทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยการไม่ยอมลาออกจากองค์กร สอด คล้องกับผลการวิจัยของ Baron (1986 : 165, อ้างใน อุไร ทะนนท์. 2537 : 9) ที่กล่าวว่า ความ เต็มใจและพยายามนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมของการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานไม่ พยายามที่จะหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่หรือการเปลี่ยนงานมีน้อยและจะพยายามตั้งใจทำงาน อย่างอุทิศ กาย ใจ และสติปัญญา ให้แก่องค์การอย่างเต็มที่รวมถึงเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย อุไร ทะนนท์ (2536 : 9) กล่าวเสริมว่าการปฏิบัติกับองค์กรดังกล่าว จะมีผลทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นความคงอยู่ของบุคลากรก็จะสูง ตามด้วยซึ่งการปฏิบัติงาน พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง Sheldon (1971 : 420, อ้างใน จัษฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 13 ) ให้ทัศนะเพิ่มเติมไว้ว่าความตรงตามเป้าหมาย และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 – 41) ให้ทัศนะเพิ่มเติมไว้ว่าความเต็มใจนั้นมีแนวโน้มที่จะชักจูงให้ผู้ปฏิบัติ งานในองค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถและยังผลทำให้สภาพการคงอยู่ในองค์การได้อย่าง ยาวนานเพื่อให้องค์การบรรลุตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และประทุม กฤษกลาง (2538 : 23) สนับสนุนว่าพฤติกรรมของความเต็มใจและทุ่มเทนี้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความพยายามอย่างยิ่งใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์การอยู่รอด Herbinia k and Alutto (1972 : 556 , อ้างใน นิภาพร ใจจิตร. 2537 : 53) ให้ความเห็นว่าความพยายามนั้น

เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในเรื่องของการลงทุนกำลังกาย และกำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่ง Mottaz (1989 : 145, อ้างใน จัษฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 11) กล่าวว่าความพยายามนั้น เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์การ ที่องค์การให้รางวัลหรือเงินแก่บุคคลแล้วบุคคลได้ตอบแทนโดยปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อย่างทุ่มเท หากผู้ปฏิบัติงานคนใดขาดความเต็มใจและความพยายาม ที่จะทำงานให้กับองค์การแล้วจะเกิดผลเสียอย่างใหญ่หลวงกับองค์การ คือ เขาอาจจะลาออกจากองค์การ หรือถ้ามีความจำเป็นจะต้องอยู่กับองค์การต่อไป เขาจะทำงานด้วยความไม่เต็มใจและพึงพอใจจะไม่ตั้งใจทำงาน นับเป็นการสูญเสียทรัพยากร ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการ ตลอดจนบรรยากาศในองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดอรรถยาศัย ไมตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน และองค์การจะไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้เนื่องจากขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงาน Allen and Meyer (1986 : 168, อ้างใน จัษฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 13) มีแนวคิดว่าความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การนั้นเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมคือ เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคคลจะรู้สึกว่าเป็นภาระพันธะ และความเหมาะสมที่จะต้องปฏิบัติต่อองค์การโดยพยายามและทุ่มเท ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ เป็นไปตามกฎเกณฑ์ขององค์การ (Steers and Poter. 1983 : 490) อธิบายไว้ว่าความเต็มใจนั้น เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพุงดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และในทำนองเดียวกันครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การคือ จะต้องมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะทุ่มเทอุทิศตนด้วยความสมัครใจ และพึงพอใจเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานให้สถานศึกษานั้นบรรลุเป้าหมาย

#### 2.4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่ง ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Luthans. 1992 : 124 ; citing Mowday, Porter and Steers. 1982 : 224) Herbiniak and Alutto (1972 : 556, อ้างใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533 : 14) อธิบายว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์การ อนุสารนี้เป็นอนุสารที่ส่งวนไว้สำหรับการ ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความปรารถนาอย่างย้ง ที่จะไม่ต้องการออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความต้องการเป็นอิสระในการทำงานความต้องการมีฐานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการมี

เพื่อนร่วมงานมากขึ้น Buchanan (1974 : 533, อ้างใน อุษณีย์ ต่านวรรณท์. 2536 : 12) ให้ความเห็นว่าความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เป็นเพราะบุคคลมีความรู้สึกผูกพันและมีความเลื่อมใส ศรัทธา จงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Christopher (1993 : 173, อ้างใน จัษฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 14) ว่าเป็นความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่แสดงถึงสภาพ ความจงรักภักดี และความเลื่อมใส ศรัทธา โดยอาศัยทัศนคติขององค์กรทำให้เกิดความผูกพัน ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพเอาไว้ และนิภาพร ใจจิตร (2537 : 53) กล่าวเสริมว่าความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น จะนำไปสู่ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป Baron (1986 : 162, อ้างใน อุไร ทะนนท์. 2536 : 8) ให้ความเห็นว่าความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นเจตคติของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคล ที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธารักและหวงแหน องค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Buchanan (1974 : 340, อ้างใน นภาพิณ โหมาศวิน. 2533 : 26) ว่าเป็นความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าขององค์กรมีความรู้สึก ภาคภูมิใจ ที่มีส่วนในการเสริมสร้างความ เป็นอยู่ที่ดีขององค์กร โดยที่ Katz and Kahn (1966 : 362, อ้างใน นภาพิณ โหมาศวิน. 2533 : 26) ค้นพบว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร มีความรู้สึกตนเองได้รับการยอมรับเนื่องจากองค์กรเห็นความสำคัญของตนเอง เขาจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ และเนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในการได้รับการยกย่อง และสรรเสริญตนได้ ดังที่จัษฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2537 : 11) ได้เสนอความคิดเห็นว่าความรู้สึกได้เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นความรู้สึกว่าตนเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย สำหรับองค์กรเช่นเดียวกับองค์กร ก็จะมีคุณค่าและมีความหมายสำหรับตนเอง และ Sheldon (1971 : 143, อ้างใน อังคณา โกสิยสวัสดิ์. 2534 : 21) ได้อธิบายว่าการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมายและคาดหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อที่จะได้ช่วยให้เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ ในแนวคิดดังกล่าวนี้ ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 99) อธิบายไว้ว่าความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เป็นภาวะที่ต้องการจะคงอยู่อย่างยั่งยืนในองค์กรเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา และ Olelay (1911 : 181, อ้างใน จัษฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 47) อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลนั้นยอมปฏิบัติงานตามความต้องการ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Salancik. 1971 : 551) กล่าวว่าการที่บุคคลจะพยายามรักษาสภาพของการเป็นสมาชิกรวม จะแสดงพฤติกรรม ที่คงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน สืบเนื่องจากบุคคลต้องการรักษาผลประโยชน์ ที่จะพึงได้แนวคิดนี้เห็นตรงกันกับ Mottaz (1988 : 471, อ้างใน อังคณา โกสิยสวัสดิ์.

2537 : 5) ที่กล่าวว่า การปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไปนาน ๆ เป็นความพึงพอใจที่ต่อเนื่องกันมาจาก ได้รับผลประโยชน์อันได้แก่ได้รับรางวัลมากขึ้น มีเพื่อนร่วมงานซึ่ง Christopher (1993 : 212, อ้างใน ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537 : 14) ได้ค้นพบว่าความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรสามารถพัฒนาให้มีมากขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน (Steers and Porter. 1983 : 430) อธิบายไว้ว่าความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นความต้องการอย่างตั้งใจที่จะยึดมั่นความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และในทำนองเดียวกันครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลาที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรกล่าวคือ ต้องมีความต้องการอย่างมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ จะต้องมีความมุ่งมั่นต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ที่ตนปฏิบัติงานอยู่อย่างศรัทธาจงรักภักดีและห่วงแหนในสถานศึกษาเพื่อที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายให้จงได้ มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อารมณีย์ จินดาพันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูในสังกัดจำนวน 484 คน ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่าครูที่อายุน้อย มีการเปลี่ยนงานมากกว่าครูที่มีอายุมาก ด้านระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำจะเปลี่ยนงานน้อย คนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงจะเปลี่ยนงานบ่อย ด้านระยะเวลาของการทำงาน พบว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยจะมีสภาวะการเปลี่ยนงานมากกว่าครูที่มีระยะเวลาทำงานมาก

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 142 – 144 ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับค่อนข้างมากในทุกกลุ่ม จำแนกตามชีวสังคมทั้ง 3 สถาบัน อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลาง มีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่ระดับเงินเดือนสูง อาจารย์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน

ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม คือ ด้านบุคคล ด้านงานและด้านกลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96 – 97) ที่ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาเฉพาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 23) ได้พบผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน รวม 11 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 472 คน พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก และทำงานมาเป็นระยะเวลานาน มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยที่เพิ่งเข้ามาทำงานหรือมีระยะเวลาในการทำงานน้อย

อนันต์ คงจันทร์ ( 2532 : 32 – 44) ได้ศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 216 คน จากธนาคาร 8 แห่ง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงมีความสัมพันธ์ผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย และคนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การมาก

อุษณีย์ ตำนวนรินทร์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 311 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยตรงการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนั้นยังมีการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การในปัจจุบันอื่น ๆ อีกเช่น นิภาพร ใจจิตร (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยในความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 12 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาของ เขิตชัย คงวัฒนกุล (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การปลัดอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน และบทบาทของปลัดอำเภอมีความผูกพันต่อกรมการปกครอง

ผลการศึกษาของ สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 136) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรวัดนักเรียน พบว่าตำแหน่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งมีสถานภาพสูง บทบาทสูงเป็นวัยที่มีศักยภาพสูงทำให้มีโอกาสเกิดความผูกพันได้มาก

อังคณา โกสิย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 297 คน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันไม่แตกต่างกัน

ประดับ ชัยพฤษ (2542 : 90) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตามตัวแปร อายุ เพศ และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วชิระ ชาวหา (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าโดยภาพรวมทั้ง 6 วิทยาเขต มีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง นิสิตคณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุมาก (สูงกว่า 21 ปี) มีความผูกพันต่อสถาบันสูงกว่านิสิตคณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 21 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษา ในประเภทโควต้าพิเศษ มีความผูกพันต่อสถาบันสูงกว่านิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในประเภทสอบคัดเลือกรวมของทบวงมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นิสิตนักศึกษาอยู่ในต่างวิทยาเขตกันมีความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรา ศรีเจริญ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ชีวิตส่วนตัว การควบคุม การบังคับบัญชา และเงินเดือน และค่าตอบแทนตามลำดับ ส่วนปัจจัยรองที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงตามลำดับนั้น พบว่ามีความสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุผลสำคัญที่พยาบาลใช้ในการพิจารณาเลือกงานใหม่ถ้ามีโอกาสและสิ่งที่พยายามต้องการให้แผนกพยาบาลปรับปรุง เพื่อให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

จรีพร กาญจนการุณ (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามสายงาน (proportional stratified random sampling) กลุ่ม

ตัวอย่างเป็นข้าราชการมหาวิทยาลัย มหาดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลนจำนวน 556 ผลการศึกษาพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
2. ข้าราชการสาย ก. ข. และค. มีความพึงพอใจงานโดยรวมแตกต่างกัน มิติสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และความพึงพอใจงานโดยรวมแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา อายุ และระดับตำแหน่งสูงกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการกลุ่มที่ระดับการศึกษา อายุ และระดับตำแหน่งต่ำกว่า
4. ข้าราชการสาย ก. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสาย ข. และข้าราชการสาย ข. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสาย ค.

ดวงพร พรวิทยา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ลักษณะงานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เจตคติของผู้ร่วมงานของผู้ร่วมงานต่อวิทยาลัยพยาบาล ระบบพิจารณาความดีความชอบ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของวิทยาลัยพยาบาล ความรู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์กับวิทยาลัยพยาบาล และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมชาติ คงพิกุล (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างงานพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์" พบว่า อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ มีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ทั้งสิ้น อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและอาจารย์ที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้น มีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลลอ มีร์กซ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันตามหน่วยสังกัด

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิกมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

กานดา จันทรไฉ่ม (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การกับไม่มาทำงานของพนักงานวิทยุโทรทัศน์ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานมีความผูกพันต่อองค์การ

ขวัญจิตต์ จุฬาทิพัฒน์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร สถาบันพระบรม- ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 136 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามภาควิชาและประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พิชัย ศรีใส (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชา การงานและอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

ทิพย์นภา จิระนคร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

Porter and others. (1974 : 603 - 608) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การกับ การคงอยู่ เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่ม ลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อ องค์การระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บ ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความ พึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

Buchanan (1974 : 533 - 545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่ พึ่งได้ของบุคคลในองค์การเจตคติของบุคคลต่อองค์การ

Dubin and others (1975 : 411 - 421) ศึกษาศูนย์ความสนใจของชีวิตกับความผูกพัน ต่อองค์การพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977 : 46 - 56) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (job performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

Angle and Perry (1981 : 1 - 14) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

Austin (1984 : 432 - A) ศึกษาเรื่องรูปแบบปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

Pincus (1985 : 2035 - A) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติในการปรับตัว พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันต่อองค์กรและสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวแปร เจตคติในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยการมีส่วนร่วมในงาน ความเข้าใจแบบแผนการทำงาน และมีการกระจายอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ ความไม่มีอิสระในหน้าที่ ความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว (union commitment) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคลที่พบที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุการทำงาน แต่การศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร

Adams (1991 : 1948 - B) ได้ศึกษารูปแบบความผูกพันต่อหน่วยงานของพยาบาลบางประการในโรงพยาบาลทางตะวันตกเฉียงใต้ จำนวน 143 คน ที่ทำงานเต็มเวลา โดยศึกษาผลกระทบจากความเครียดของงาน บทบาททางเพศ ความมั่นคงในตำแหน่ง ความพอใจในงาน และที่สำคัญคือศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย ตำแหน่ง และความพอใจในงานทั้งด้านนโยบายของหน่วยงาน และค่าจ้าง

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรในองค์กร แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อการคงอยู่ในองค์กร บุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างเชื่อมั่นและเลื่อมใสในศรัทธาและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลัง ทำให้องค์กรได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะวิธีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1 ประชากร

##### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

##### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ประชากรทั้งสิ้น 696 คน

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา เลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Robert V. Krejcie และ D.W. Morgan (1970 : 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน และใช้วิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์และเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างชนิดสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากไว้ล่วงหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา

ลำดับ	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เทคโนโลยีช่างกลสงขลา	10	3
2	พณิชยการสงขลา	4	1
3	สงขลาเทคโนโลยี	112	39
4	บริหารธุรกิจวิทยา	29	10
5	บริหารธุรกิจสงขลา	37	13
6	วชิราโปลีเทคนิค	36	12
7	ช่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	22	8
8	พณิชยการขนาดใหญ่	119	41
9	เพชรสยามพณิชยการ	25	9
10	ส่องแสงพณิชยการ	48	17
11	ขนาดใหญ่บริหารธุรกิจนานาชาติ	49	17
12	ขนาดใหญ่อำนวยการบริหารธุรกิจ	41	14
13	ขนาดใหญ่อำนวยการพณิชยการ	59	21
14	อุดมศึกษาพณิชยการ	60	21
15	แจ้บริหารธุรกิจ	17	6
16	ช่างกลภาคใต้เทคโนโลยี	28	10
	รวม	696	242

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ เขตการศึกษา 3 ประจำปีการศึกษา 2544

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ใน 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 33 ข้อ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

### 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ใน 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ

องค์กร

3.2.1.2 ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ ดาริกา กุลแก้ว (2541 : 69 – 74), อุษณีย์ ด่านวรนนท์ (2536 : 113 – 121) ประดับ ชัยพฤษ (2542 : 124 – 125)

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง จากตัวแปร 3 ด้าน

3.2.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.2.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

1. ผศ.ดร.สุจิตรา จรจิตร อาจารย์ประจำภาคศึกษารัตนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. ผศ.นรา บุรณรัช อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเท่านั้น เมื่อผู้วิจัยนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการวิจัย ให้นำคำนี้ไปวางไว้ที่หน้าปกของเอกสารฉบับนี้ และหากมีการนำข้อมูลไปใช้

3. นางประณีต ดิษยะศริน ที่ปรึกษาอาวุโส สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชนแห่งประเทศไทย กลุ่มภาคใต้
4. ว่าที่พันตรีไพโรจน์ เอมวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 เขตการศึกษา 3  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
5. ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา  
โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี จังหวัดสงขลา

3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบ  
สอบถาม โดยการทดสอบเบื้องต้น (Try-Out) จากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ไม่ได้อยู่ในจังหวัด  
สงขลา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 แห่ง ครู จำนวน 30 คน ได้แก่ โรงเรียนพนิชยการทุ่งสง  
10 คน โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้ 10 คน โรงเรียนนครพนิชยการ 10 คน
2. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ  
Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา” (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับตั้งแต่  
0.96 และได้ค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านดังนี้
  1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เท่ากับ 0.82
  2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ  
เท่ากับ 0.89
  3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ  
เท่ากับ 0.89
3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.3.1 บันทึกลงเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบ  
แบบสอบถาม ถึงผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตเก็บ  
ข้อมูลจากครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ไปใช้
- 3.3.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำส่งทางไปรษณีย์พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อส่งแบบสอบถามกลับ

3.3.4 ผู้วิจัยติดตามทวงถามแบบสอบถาม ที่ยังไม่ได้รับคืนทางโทรศัพท์ หลังจากที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว 10 วัน

3.3.5 ถ้ายังไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้เดินทางไปรับแบบสอบถามที่ตกค้างด้วยตนเอง โดยใช้เวลา 5 วัน

3.3.6 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ครบทั้ง 242 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ โดยใช้เวลาดำเนินการ 3 สัปดาห์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.2 ใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows)

3.4.3 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

3.4.4 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อ เฉพาะด้าน และรวมทุกด้านแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมกับคำบรรยายประกอบ

3.4.5 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเป็น 5 ระดับโดยใช้จุดตัดคะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 ค่า t- test และค่า F – test และทดสอบค่าความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการคำนวณหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางและการ  
บรรยาย โดยแยกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ  
องค์กรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตาม อายุ  
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และ ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	172	71.10
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	70	28.90
รวม	242	100
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	8.70
ปริญญาตรีและสูงกว่า	221	91.30
รวม	242	100
3. ประสบการณ์การสอน		
ต่ำกว่า 5 ปี	103	42.60
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	139	57.40
รวม	242	100
4. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	48	19.80
ขนาดกลาง	16	6.60
ขนาดใหญ่	178	73.60
รวม	242	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 35 ปี มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ส่วนระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 สำหรับประสบการณ์การสอน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 และประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 ด้านขนาดของโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 73.60 รองลงมา คือ ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และทำการสอนในโรงเรียนขนาดกลางน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา  
ด้านความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	n = 242		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา	4.07	.81	มาก	3
2. เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน	3.94	.80	มาก	5
3. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่าง ชัดเจน	3.91	.91	มาก	6
4. โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม	3.88	.85	มาก	7
5. การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.24	.71	มาก	1
6. มั่นใจในอนาคตการทำงานของโรงเรียนนี้	3.73	1.03	มาก	8

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	n = 242		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. เหยียดถึงความดีของโรงเรียนด้วยความเลื่อมใส และศรัทธาอยู่เสมอ	4.06	.83	มาก	4
8. ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนแห่งนี้	4.12	.85	มาก	2
รวม	3.99	.68	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ข้อ 5 การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ข้อ 8 ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ และ ข้อ 1 มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24, 4.12 และ 4.07 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ คือ ข้อ 6 มั่นใจในอนาคตของการทำงานในโรงเรียนนี้ และ ข้อ 4 โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.88 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปขึ้นเว็บไซต์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	n = 242		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	4.36	.75	มาก	1
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างทุ่มเท	4.26	.73	มาก	5
3. ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเท	3.36	.93	ปานกลาง	15
4. ทำงานอย่างเต็มเวลา	4.28	.72	มาก	4
5. มาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลางาน	4.12	.83	มาก	7
6. หลังเวลางานเมื่อมีงานค้าง มักทำงานต่อจนเสร็จ	3.86	.83	มาก	14
7. พึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้อย่างยิ่ง	3.98	.87	มาก	13
8. จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค	4.18	.68	มาก	6
9. ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	4.07	.82	มาก	10
10. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.29	.72	มาก	3
11. ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.32	.70	มาก	2
12. เต็มใจอย่างยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.09	.77	มาก	9
13. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	4.11	.76	มาก	8
14. ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดจากโรงเรียน	4.05	.74	มาก	11
15. งานที่ทำตรงกับความต้องการของตนเอง	4.00	.80	มาก	12
รวม	4.09	.54	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 14 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ข้อ 1 ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ข้อ 11 ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และ ข้อ 10 เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36, 4.32 และ 4.29 ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว คือ ข้อ 3 ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	n = 242		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าก็ ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม	3.79	.96	มาก	8
2. มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน	4.23	.75	มาก	3
3. เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะ กล่าวแก้ให้ทันที	4.24	.79	มาก	2
4. มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า	4.37	.72	มาก	1
5. ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคนใน โรงเรียน	3.63	.88	มาก	10
6. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้แล้ว	4.11	.81	มาก	4
7. คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่า ที่จะเป็นไปได้	3.99	.97	มาก	5
8. การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลายาวนาน จะสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ก้าวหน้าได้	3.98	.83	มาก	6
9. สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.67	.86	มาก	9
10. โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วย	3.94	.95	มาก	7
รวม	4.00	.65	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ข้อ 4 มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า ข้อ 3 เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะกล่าวแก้ให้ทันที และ ข้อ 2 มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37, 4.24 และ 4.23 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ คือ ข้อ 5 ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน และ ข้อ 9 สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา	n = 242		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร	3.99	.68	มาก	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.09	.54	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.00	.65	มาก	2
รวม	4.03	.57	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09, 4.00 และ 3.99 ตามลำดับ โชนันต์นกรัตน์ ไม้ว่ากรณิใจทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คำเปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา  
ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย  
และค่านิยมขององค์การ จำแนกตามอายุ

ความเชื่อและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	n <sub>1</sub> = 172		n <sub>2</sub> = 70		t
	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. มีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา	4.04	.83	4.13	.76	-80
2. เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงเรียน	3.86	.80	4.13	.80	-2.38*
3. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของงาน อย่างชัดเจน	3.85	.93	4.07	.86	-1.79
4. โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม	3.85	.85	3.96	.84	-86
5. การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.23	.71	4.27	.72	-44
6. มั่นใจในอนาคตการทำงาน of โรงเรียนนี้	3.69	1.05	3.82	.96	-98
7. เหยียดความดีของโรงเรียนด้วยความเลื่อมใส และศรัทธาอยู่เสมอ	4.01	.86	4.19	.75	-1.63
8. ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนแห่งนี้	4.09	.87	4.19	.80	-79
รวม	3.95	.70	4.09	.61	-1.57

\* P ≤ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีว  
ศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ขอสงวนสิทธิ์ในเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงข้อเดียว คือ ข้อ 2 เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนที่เหลือจำนวน 7 ข้อ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามอายุ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	$n_1 = 172$		$n_2 = 70$		t
	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	4.33	.77	4.41	.69	-0.82
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างทุ่มเท	4.25	.73	4.30	.73	-0.48
3. ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเท	3.34	.93	3.39	.95	-0.32
4. ทำงานอย่างเต็มเวลา	4.27	.76	4.31	.63	-0.50
5. มาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลางาน	4.11	.84	4.16	.79	-0.41
6. หลังเวลางานเมื่อมีงานค้าง มักทำงานต่อจนเสร็จ	3.86	.80	3.86	.91	.03
7. พึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้อย่างยิ่ง	3.94	.91	4.07	.77	-1.18
8. จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค	4.16	.70	4.24	.62	-0.93
9. ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	4.02	.84	4.20	.75	-1.59
10. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.24	.74	4.39	.67	-1.45
11. ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.28	.72	4.40	.65	-1.21
12. เต็มใจอย่างยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.08	.81	4.11	.67	-0.38
13. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	4.10	.77	4.13	.74	-0.28

เอกสารนี้ทำด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไขปรับปรุงฉบับใด ๆ  
 ไม่สามารถใช้งานได้หากมีเหตุผลบางประการ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	$n_1 = 172$		$n_2 = 70$		t
	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
14. ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้ จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดจากโรงเรียน	4.02	.79	4.13	.61	-1.11
15. งานที่ทำตรงกับความต้องการของตนเอง	3.90	.79	4.11	.79	-1.90
รวม	4.06	.56	4.15	.49	-1.21

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	$n_1 = 172$		$n_2 = 70$		t
	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า ก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม	3.72	.98	3.99	.91	-2.06*
2. มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน	4.20	.76	4.31	.73	-1.11
3. เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะ กล่าวแก้ให้ทันที	4.21	.80	4.30	.75	-.84
4. มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียน ก้าวหน้า	4.39	.73	4.43	.71	-.78
5. ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคนใน โรงเรียน	3.58	.87	3.77	.89	-1.56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ใช้ประโยชน์อื่นใด  
โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูงและต้องขออภัยถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	n <sub>1</sub> = 172		n <sub>2</sub> = 70		t
	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
6. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้แล้ว	4.08	.84	4.20	.75	-1.13
7. คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้	3.90	1.00	4.22	.87	-2.59*
8. การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลายาวนาน จะสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ก้าวหน้าได้	3.95	.85	4.07	.80	-1.07
9. สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.65	.87	3.71	.84	-.58
10. โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วย	3.90	.99	4.04	.84	-1.13
รวม	3.95	.67	4.11	.60	-1.76

\*  $P \leq .05$ 

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 1 ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า ก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม และข้อ 7 คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้ ส่วนข้อที่เหลือนอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 242				t
	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.95	.70	4.09	.61	-1.57
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	4.06	.56	4.15	.49	-1.21
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.95	.67	4.11	.60	-1.76
รวม	4.00	.59	4.12	.51	-1.59

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย  
และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเชื่อและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	n <sub>1</sub> = 21		n <sub>2</sub> = 221		t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีและสูงกว่า		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. มีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา	3.95	.92	4.08	.80	-60
2. เป้าหมายในการทำงานของเรา สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.81	.98	3.95	.78	-.64
3. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของงาน อย่างชัดเจน	3.43	1.25	3.96	.86	-2.59*
4. โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและ เหมาะสม	3.81	1.08	3.89	.82	-.42
5. การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	3.86	.91	4.28	.68	-2.06*
6. มั่นใจในอนาคตการทำงาน of โรงเรียนนี้	3.29	1.27	3.77	.99	-1.71
7. เอ่ยถึงความดีของโรงเรียนด้วยความ เลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ	4.00	1.00	4.06	.81	-.28
8. ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนแห่งนี้	3.95	.97	4.14	.84	-.83
รวม	3.76	.93	4.02	.65	-1.65

\* P ≤ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน และ ข้อ 5 ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ส่วนข้อที่เหลือไม่แตกต่างกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม  
เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	$n_1 = 21$		$n_2 = 221$		t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีและสูงกว่า		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความ สามารถ	3.90	.89	4.40	.72	-2.47*
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ พยายามอย่างทุ่มเท	3.90	.89	4.30	.70	-1.97*
3. ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำ อย่างทุ่มเท	3.05	1.07	3.38	.92	-1.39
4. ทำงานอย่างเต็มเวลา	4.00	1.18	4.31	.66	-1.88
5. มาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลัง เวลางาน	4.10	1.00	4.13	.81	-.14
6. หลังเวลางานเมื่อมีงานค้าง มักทำงาน ต่อจนเสร็จ	3.67	.86	3.88	.83	-1.08
7. พึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้ อย่างยิ่ง	3.76	.89	4.00	.87	-1.15
8. จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึง แม้จะมีอุปสรรค	3.81	.75	4.22	.66	-2.41*
9. ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดย ไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	4.00	1.00	4.08	.80	-.36
10. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน	4.10	.83	4.30	.71	-1.11
11. ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมี ความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.19	.75	4.33	.70	-.82
12. เต็มใจอย่างยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.10	1.04	4.09	.74	.04
13. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.95	.80	4.12	.76	-.93

## ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	$n_1 = 21$		$n_2 = 221$		t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีและสูงกว่า		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
14. ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความ สามารถถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคและ ข้อจำกัดจากโรงเรียน	4.00	.89	4.06	.73	-2.29
15. งานที่ทำตรงกับความต้องการของ ตนเอง	3.86	.79	3.97	.80	-1.64
รวม	3.89	.69	4.10	.52	-1.37

\*  $P \leq .05$ 

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน  
3 ข้อ คือ ข้อ 1 ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ข้อ 2 ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วย  
ความพยายามอย่างทุ่มเท และ ข้อ 8 จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค ส่วน  
ข้อที่เหลือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า  
ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$n_1 = 21$		$n_2 = 221$		t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีและสูงกว่า		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่ สูงกว่าก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ เหมือนเดิม	3.86	1.06	3.79	.96	.29
2. มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน	4.19	.87	4.24	.74	-.23
3. เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหาย จะกล่าวแก้ให้ทันที	4.14	.79	4.24	.79	-.56
4. มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้ โรงเรียนก้าวหน้า	4.29	.85	4.38	.73	-.50
5. ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคน ในโรงเรียน	3.76	.89	3.62	.88	.70
6. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนนี้แล้ว	4.19	.87	4.10	.81	.44
7. คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ นานเท่าที่จะเป็นไปได้	3.76	1.14	4.01	.96	-.98
8. การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลา ยาวนานจะสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ ก้าวหน้าได้	3.86	1.15	4.00	.80	-.73
9. สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.67	1.02	3.67	.85	.01
10. โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่า ทำงานด้วย	3.71	1.19	3.96	.92	-1.15
รวม	3.94	.83	4.00	.63	-.31

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอา  
ชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายข้อแตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา  
จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 242				t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.76	.93	4.02	.65	-1.65
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	3.89	.69	4.10	.52	-1.37
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.94	.83	4.00	.63	-.31
รวม	3.88	.77	4.05	.54	-1.36

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย  
และค่านิยมขององค์การ จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความเชื่อและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	n <sub>1</sub> =103		n <sub>2</sub> =139		t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. มีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา	3.96	.74	4.14	.85	-1.75
2. เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงเรียน	3.82	.76	4.03	.82	-2.09*
3. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่าง ชัดเจน	3.89	.87	3.93	.94	-.30
4. โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม	3.89	.83	3.88	.86	.14
5. การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.18	.75	4.28	.68	-1.02
6. มั่นใจในอนาคตการทำงานของโรงเรียนนี้	3.64	1.01	3.80	1.04	-1.19
7. เอ่ยถึงความดีของโรงเรียนด้วยความเลื่อมใส และศรัทธาอยู่เสมอ	4.02	.77	4.09	.87	-.63
8. ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนแห่งนี้	4.03	.85	4.19	.86	-1.43
รวม	3.93	.66	4.04	.69	-1.27

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมแตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน  
1 ข้อ คือ ข้อ 2 เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนข้อที่  
เหลือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ  
พยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ	$n_1 = 103$		$n_2 = 139$		t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	4.32	.79	4.38	.72	-0.62
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายาม อย่างทุ่มเท	4.20	.76	4.31	.70	-1.11
3. ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเท	3.37	.90	3.35	.96	.20
4. ทำงานอย่างเต็มเวลา	4.23	.79	4.32	.66	-0.87
5. มาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลางาน	4.05	.82	4.18	.83	-1.23
6. หลังเวลางานเมื่อมีงานค้าง มักทำงานต่อ จนเสร็จ	3.94	.75	3.80	.89	1.32
7. พึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้อย่างยิ่ง	3.84	.86	4.07	.87	-2.03*
8. จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้จะมี อุปสรรค	4.08	.68	4.26	.66	-2.07*
9. ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่คำนึง ถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	3.92	.76	4.19	.85	-2.51*
10. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.13	.71	4.40	.71	-3.00*
11. ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความ ก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.17	.75	4.42	.65	-2.72*
12. เต็มใจอย่างยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.97	.75	4.17	.78	-2.04*
13. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.98	.79	4.20	.72	-2.22*
14. ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้ จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดจากโรงเรียน	3.92	.75	4.15	.72	-2.40*
15. งานที่ทำตรงกับความต้องการของตนเอง	3.79	.79	4.09	.78	-3.01*
รวม	4.00	.52	4.15	.54	-2.30*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปปรับใช้กับงานอื่น  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา \*  $P \leq .05$  อิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ข้อ คือ ข้อ 7 พึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อ 8 จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค ข้อ 9 ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้ รับ ข้อ 10 เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ข้อ 11 ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียน มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ข้อ 12 เต็มใจอย่างยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ รับผิดชอบ ข้อ 13 งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ข้อ 14 หุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความ สามารถถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดจากโรงเรียน และ ข้อ 15 งานที่ทำตรงกับความต้องการของตนเอง ส่วนข้อที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า  
ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$n_1 = 103$		$n_2 = 139$		t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า ก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม	3.69	.86	3.87	1.03	-1.49
2. มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน	4.11	.75	4.32	.74	-2.23*
3. เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหาย จะกล่าวแก้ให้ทันที	4.21	.81	4.25	.77	-.37
4. มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียน ก้าวหน้า	4.29	.76	4.43	.69	-1.47
5. ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคนใน โรงเรียน	3.61	.84	3.65	.91	-.32
6. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้แล้ว	4.08	.81	4.14	.82	-.56
7. คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นาน เท่าที่จะเป็นไปได้	3.72	.97	4.19	.92	-3.84*
8. การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลายาวนาน จะสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ก้าวหน้าได้	3.86	.86	4.07	.80	-1.91
9. สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.62	.83	3.70	.88	-.69
10. โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วย	3.85	.94	4.00	.95	-1.24
รวม	3.90	.64	4.06	.66	-1.89

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน และ ข้อ 7 คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้ ส่วนข้อที่เหลือออกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในภาพรวม 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	n <sub>1</sub> = 103		n <sub>2</sub> = 139		t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.93	.66	4.04	.69	-1.27
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	4.00	.52	4.15	.54	-2.30*
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.90	.64	4.06	.66	-1.89
รวม	3.95	.55	4.10	.57	-2.02*

\* P ≤ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม 3 ด้าน

ความผูกพันขององค์กร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	$\bar{X}_3$	S.D. <sub>3</sub>	
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.54	.77	4.42	.27	4.08	.62	17.66*
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	3.78	.62	4.26	.24	4.15	.50	10.52*
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.81	.75	4.53	.18	4.00	.63	7.62*
รวม	3.73	.66	4.38	.19	4.09	.53	11.48*

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม 3 ด้าน

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
		3.73	4.09	4.38
ขนาดเล็ก	3.73	-	.36*	.65*
ขนาดใหญ่	4.09	-	-	-
ขนาดกลาง	4.38	-	.29*	-

นอกจากนี้ผลการที่ส่งวนไว้สำหรับพิจารณาการศึกษานี้เท่านั้น ไม่ควรดูค่าไปใช้ประโยชน์อื่นใด  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา \*  $P \leq .05$  อิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม 3 ด้าน พบว่า ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดใหญ่และขนาดกลาง และขนาดกลางแตกต่างกับขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DS	MS	F	Sig
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	14.25	2	7.13	17.66	.00*
ภายในกลุ่ม	96.43	239	.40		
รวม	110.68	241			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	5.64	2	2.82	10.52	.00*
ภายในกลุ่ม	64.05	239	.27		
รวม	69.70	241			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	6.13	2	3.07	7.62	.00*
ภายในกลุ่ม	96.16	239	.40		
รวม	102.30	241			
ภาพรวม 3 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	6.80	2	3.40	11.48	.00*
ภายในกลุ่ม	70.77	239	.30		
รวม	77.57	241			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ \*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อต้องการทราบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และโดยภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้วิธีทดสอบโดยวิธีของ Scheffe' ซึ่งปรากฏผลวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.21 – 4.23

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
		3.54	4.06	4.42
ขนาดเล็ก	3.54	-	.54*	.89*
ขนาดใหญ่	4.06	-	-	-
ขนาดกลาง	4.42	-	.34*	-

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.21 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และขนาดกลางแตกต่างต่างกับขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
		3.78	4.15	4.26
ขนาดเล็ก	3.78	-	.37*	.48*
ขนาดใหญ่	4.15	-	-	-
ขนาดกลาง	4.26	-	.11*	-

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.22 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดใหญ่ และขนาดกลาง และขนาดกลางแตกต่างกับขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
		3.81	4.00	4.53
ขนาดเล็ก	3.81	-	.19	.71*
ขนาดใหญ่	4.00	-	-	-
ขนาดกลาง	4.53	-	.53*	-

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.23 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดกลาง และขนาดกลางแตกต่างกับขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับใน  
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	$n_1 = 48$		$n_2 = 16$		$n_3 = 178$		F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	$\bar{X}_3$	S.D. <sub>3</sub>	
1. มีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้ เสมอมา	3.58	.82	4.50	.52	4.16	.77	13.26*
2. เป้าหมายในการทำงานของตัวเรา สอดคล้องกับเป้าหมายของ โรงเรียน	3.58	.92	4.25	.68	4.01	.75	6.89*
3. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย ของงานอย่างชัดเจน	3.31	.97	4.31	.60	4.04	.85	15.37*
4. โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและ เหมาะสม	3.42	.85	4.56	.51	3.95	.81	14.43*
5. การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดี ที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จ	3.88	.73	4.31	.70	4.33	.68	8.34*
6. มั่นใจในอนาคตการทำงานของ โรงเรียนนี้	3.23	1.02	4.38	.50	3.81	1.01	10.13*
7. เอยถึงความดีของโรงเรียนด้วย ความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ	3.56	.90	4.56	.51	4.15	.77	13.92*
8. ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	3.73	.87	4.50	.52	4.19	.84	7.63*
รวม	3.54	.77	4.42	.27	4.08	.62	17.66*

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง  
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ  
ปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	$n_1 = 48$		$n_2 = 16$		$n_3 = 178$		F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	$\bar{X}_3$	S.D. <sub>3</sub>	
1. ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	3.88	.84	4.50	.52	4.19	.84	13.60*
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายาม อย่างทุ่มเท	3.94	.81	4.31	.48	4.35	.70	6.36*
3. ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่าง ทุ่มเท	3.19	.91	4.31	.70	3.31	.91	10.09*
4. ทำงานอย่างเต็มเวลา	3.90	.90	4.38	.50	4.38	.65	9.15*
5. มาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลัง เวลางาน	3.77	.78	4.25	.58	4.21	.83	5.71*
6. หลังเวลางานเมื่อมีงานค้าง มักทำงาน ต่อจนเสร็จ	3.48	.82	4.44	.63	3.91	.81	9.86*
7. พึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนน้อยอย่างยิ่ง	3.60	.84	4.38	.62	4.04	.87	6.88*
8. จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึง แม้จะมีอุปสรรค	3.88	.70	4.25	.44	4.25	.66	6.46*
9. ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่ คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	3.77	.93	4.44	.63	4.12	.79	5.35*
10. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.10	.81	4.44	.51	4.32	.71	2.10
11. ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมี ความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.06	.76	4.31	.60	4.39	.68	4.17*
12. เต็มใจอย่างยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.83	.95	4.44	.63	4.12	.71	4.59*
13. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.79	.82	3.63	.62	4.24	.71	10.71*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	n <sub>1</sub> = 48		n <sub>2</sub> = 16		n <sub>3</sub> = 178		F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	$\bar{X}_3$	S.D. <sub>3</sub>	
14. ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัด จากโรงเรียน	3.90	.83	3.94	.68	4.11	.72	1.75
15. งานที่ทำตรงกับความต้องการของตนเอง	3.67	.93	3.94	.68	4.04	.75	4.40*
รวม	3.78	.62	4.26	.24	4.15	.50	10.52*

\*  $P \leq .05$ 

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 13 ข้อ คือ ข้อ 1 ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ข้อ 2 ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างทุ่มเท ข้อ 3 ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเท ข้อ 4 ทำงานอย่างเต็มเวลา ข้อ 5 มาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลางาน ข้อ 6 หลังเวลางานเมื่อมีงานค้าง มักทำงานต่อจนเสร็จ ข้อ 7 พึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้อย่างยิ่ง ข้อ 8 จะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค ข้อ 9 ยินดีทำงานพิเศษให้กับโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ ข้อ 11 ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ข้อ 12 เต็มใจอย่างยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ข้อ 13 งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ข้อ 15 งานที่ทำตรงกับความต้องการของตนเอง ส่วนข้อที่เหลือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

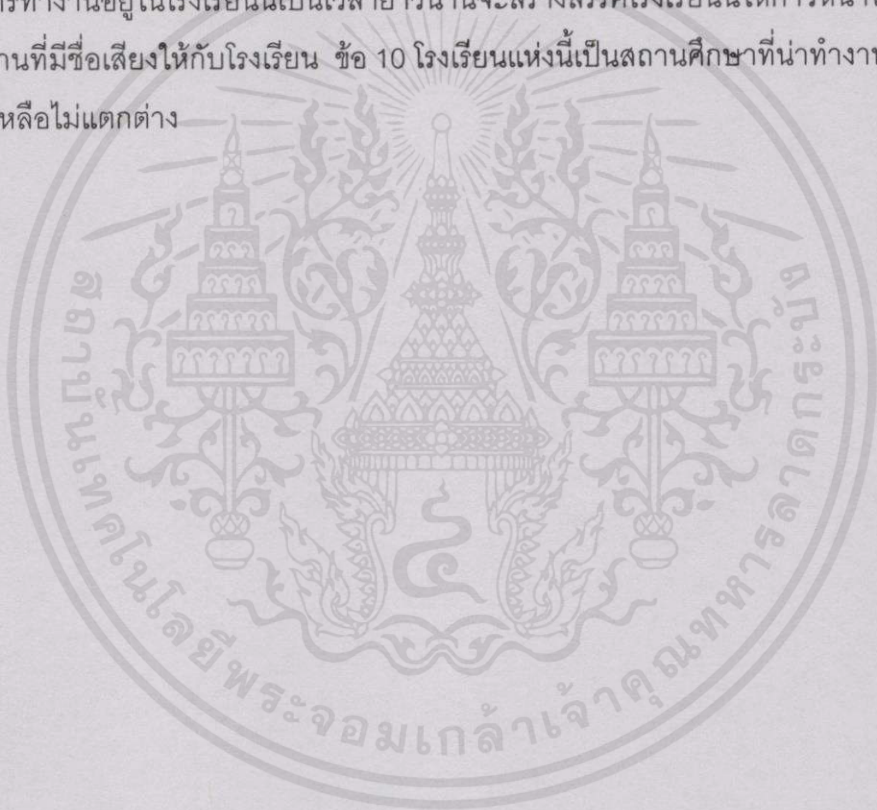
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ  
คงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	$n_1 = 48$		$n_2 = 16$		$n_3 = 178$		F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}_1$	S.D. <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D. <sub>2</sub>	$\bar{X}_3$	S.D. <sub>3</sub>	
1. ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่ สูงกว่าก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ เหมือนเดิม	3.65	1.08	4.50	.52	3.77	.94	5.09*
2. มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน	4.23	.81	4.31	.48	4.22	.76	.10
3. เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหาย จะกล่าวแก้ให้ทันที	4.04	.71	4.63	.50	4.25	.82	3.52*
4. มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้ โรงเรียนก้าวหน้า	4.15	.71	4.75	.45	4.40	.73	4.78*
5. ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของ ทุกคนในโรงเรียน	3.52	.87	4.50	.52	3.58	.87	9.01*
6. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนนี้แล้ว	4.02	.81	4.81	.40	4.07	.82	6.72*
7. คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ นานเท่าที่จะเป็นไปได้	3.69	1.15	4.31	.48	4.04	.94	3.56*
8. การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลา ยาวนานจะสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ ก้าวหน้าได้	3.79	.99	4.50	.63	3.99	.79	4.46*
9. สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับ โรงเรียน	3.54	.85	4.25	.68	3.65	.86	4.37*
10. โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่า ทำงานด้วย	3.48	1.15	4.69	.48	4.00	.86	11.97*
รวม	3.81	.75	4.53	.18	4.00	.63	7.62*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา \*  $P \leq .05$  จึงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ข้อ คือ ข้อ 1 ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม ข้อ 3 เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะกล่าวแก้ให้ทันที ข้อ 4 มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า ข้อ 5 ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน ข้อ 6 รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้แล้ว ข้อ 7 คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้ ข้อ 8 การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลายาวนานจะสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ก้าวหน้าได้ ข้อ 9 สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ข้อ 10 โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วยด้วย ส่วนข้อที่เหลือไม่แตกต่าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ประจำปีการศึกษา 2544 โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน

#### 5.1.2 สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน
2. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน
3. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันเกี่ยวกับองค์การต่างกัน
4. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลาทำงานในโรงเรียน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

#### 5.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา จาก 16 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 696 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน คิดเป็นจำนวนครูทั้งสิ้น 242 คน โดยใช้ตารางสำเร็จของ Robert V. Krejcie and Eartye W. Morgan

ไม่จำกัดสิทธิ์ในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยยึดหลักทฤษฎีของ Steers and Porter คือ ลักษณะอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผ่านผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาแต่ละแห่ง จำนวน 242 ฉบับ และได้ตอบรับ กลับมาที่สมบูรณ จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบตัวแปรวิเคราะห์โดยใช้ t-test , F-test

#### 5.1.5 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2544 จำนวน 16 โรงเรียน จำนวน 242 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนกลับมาสมบูรณทั้ง 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 อายุ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90

1.2 ระดับการศึกษา ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

1.3 ประสบการณ์การสอน ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

1.4 ขนาดของโรงเรียน ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 73.60 ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และทำการสอนในโรงเรียนขนาดกลางน้อยที่สุดจำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ข้อ 5 การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ข้อ 8 ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ข้อ 1 มีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 มั่นใจในอนาคตของการทำงานในโรงเรียนนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 14 ข้อ ยกเว้น ข้อ 3 อยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ข้อ 1 ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ข้อ 11 ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ข้อ 10 เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 3 ได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเท

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ข้อ 4 มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า ข้อ 3 เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะกล่าวแก้ให้ทันที และข้อ 2 มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน รวม 3 ด้าน

3.1 จำแนกตามอายุ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ

3.4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี 'Scheffe' แล้ว พบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำนวน 3 คู่ คือ ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดกลาง ขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางแตกต่างกับขนาดใหญ่

## 5.2 การอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปราย ดังนี้

### 5.2.1 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย ปรากฏว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ปัจจุบันนี้รัฐได้จัดสวัสดิการให้กับครูโรงเรียนเอกชนที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้รับสิทธิในการรับสวัสดิการเท่าเทียมกับสิทธิของการรับราชการ เช่น สิทธิใน

การเบิกค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร หรือ การให้กู้ยืมเงิน จากกองทุนกู้ยืม ซึ่งนับเป็นผลตอบแทนในด้านสวัสดิการที่ดี ที่จะทำให้ครูดำรงชีวิตได้อย่าง สะดวก และสบายมากขึ้น ซึ่งการทำงานอาชีพอื่นอาจจะไม่ได้รับสวัสดิการเท่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยุ สาร (2523 : 387) กล่าวว่า สวัสดิการและผลประโยชน์เกือบทุก และบริการต่าง ๆ ที่ บุคลากรได้รับทำให้มีความพอใจกับงาน ทำงานด้วยความสบายใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะสวัสดิการเหมือนสิ่งจูงใจในการทำงานและเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากร ทำให้ ทำงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ

2. สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดย ส่วนใหญ่สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการทำงานหลายประการ ได้แก่ โรงเรียน ตั้งอยู่ ในชุมชนที่มีความเจริญ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกต่อการเดินทางไปทำงาน และมีโอกาสที่ จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา จึงมีสถาบันทาง การศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่งเปิดให้บริการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ครูทำงานที่โรงเรียนเป็น เวลานาน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ เนื่องจากรู้สึกเคยชินกับสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจเหล่านี้ และไม่ประสงค์ที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ไม่คิดที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ จึงทำ ให้ครูทำงานกับโรงเรียนเป็นเวลานาน ดังที่ อรุณ รักรธรรม (2527 : 170) กล่าวว่า การที่บุคคลได้ ทำงานกับองค์การเป็นเวลานานย่อมที่จะต้องยอมรับกฎ ระเบียบเป้าหมายขององค์การและนำไป เป็นแนวทางสำหรับที่จะทำงานให้องค์การอย่างพยายามและทุ่มเทจนสุดความสามารถ เพราะถ้า องค์การประสบความสำเร็จ จะนำความสำเร็จมาสู่ผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วย คือ การได้ร่วมเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศศิโร ภิรมย์ (2540 : 35) กล่าวว่า สภาพแวด ล้อมในการทำงานเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง สถานที่ทำงานที่ สะอาด สวยงาม สะดวกเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีวัสดุครบเพียงพอกแก่การปฏิบัติงานจะช่วยให้ การปฏิบัติงานเป็นไปโดยรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

3. ความเจริญก้าวหน้า ความทันสมัยของโรงเรียน ความมีชื่อเสียง เพราะเป็นโรงเรียนที่ ก่อตั้งมานาน และมีผลงานสร้างชื่อเสียง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับในคุณภาพของโรงเรียนในการ ผลิตนักเรียน นักศึกษา ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนในจังหวัดสงขลา และจังหวัดใกล้เคียง ดังนั้น การที่ครูได้มาทำงานในโรงเรียน ครูย่อมมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ ไปด้วย ดังเช่นในงานวิจัยนี้ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ครูได้ให้ความคิดเห็นถึงความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 4.12 เป็นลำดับที่ 2 ของระดับความคิดเห็นรายด้าน แสดงให้เห็นว่า ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น สมาชิกของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 89) กล่าวว่า บุคคล

ได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์การที่มีต่อตนเอง จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่า หวงแหน เลื่อมใส และศรัทธาโรงเรียนยิ่งขึ้น จะกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น ส่วนในด้านของ ปัจจัยของด้านอาคารสถานที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัย มีส่วนในการสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการวิจัยตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เพราะว่า ครูได้ทำงานที่ตรงความรู้ความสามารถและตรงกับความต้องการของตนเอง จึงเกิดความเต็มใจที่จะทำงานให้โรงเรียนอย่างทุ่มเท โดยทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาและทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนยินดีที่จะทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าขึ้น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมศวิน (2533 : 11) กล่าวว่า ความพยายามเป็นสภาวะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และสอดคล้องกับ ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเป็นสภาพความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มเวลา ตลอดจนไม่ยอมมาทำงานสายกว่าปกติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากรองลงมา ทั้งนี้เพราะว่า ครูเกิดความผูกพันต่องานที่ทำในโรงเรียน จึงได้ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2535 : 49) กล่าวว่า ความผูกพันกับงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความรู้สึกที่ดีหรือมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ เห็นว่างานที่ตนเองทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตนเอง ทำให้งานมีคุณค่า และในทางกลับกันงานและผลงานของตนช่วยทำให้ตนมีค่ามีความหมาย

2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับรองลงมา ทั้งนี้เพราะว่า ครูมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน จึงได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของ

โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 89) กล่าวว่า บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์การที่มีต่อตนเอง จะก่อให้เกิดความรู้สึกรัก ห่วงเห่น เลื่อมใสและศรัทธา ในโรงเรียนยิ่งขึ้น จะกลางเป็นความผูกพันต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 69) กล่าวว่า การที่บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมพยายามที่จะสร้างผลงานที่ดี ๆ ให้กับโรงเรียนยิ่งขึ้น โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์การตลอดไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก และ เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะกล่าวแก้ให้ทันที ตลอดจนมีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน อยู่ในระดับมากรองลงมา ทั้งนี้เพราะว่า เมื่อครูได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนและได้ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ตลอดจนเกิดความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเกิดความห่วงใยในโรงเรียน อันเป็นส่วนหนึ่งของการเกิดความรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2539 : 36) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นเจตคติที่องค์การพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ เพราะเป็นความรู้สึกของความรักและภักดีต่อองค์การ อันส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอันพึงประสงค์กับองค์การ เช่น การตั้งใจทำงาน ขยันทำงาน มีวินัย ทำงานอย่างซื่อสัตย์ต่อองค์การ

3. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะว่า ครูมีความศรัทธาในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร ว่ามีการกำหนดเป้าหมายของงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายของครู และมีการวางกฎระเบียบของการทำงานไว้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดการยอมรับและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เด่นดาว แต่งรุ่ง (2537 : 31) กล่าวว่า การเข้าใจเป้าหมายของงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเข้าใจเป้าหมายของงานได้เป็นขั้นตอน เป็นกระบวนการจูงใจคนอย่างหนึ่งเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถมองเห็นจุดหมายของผลทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนส่วนมากต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ และมีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา เป็นลำดับรองลงมา ทั้งนี้เพราะว่า ในปัจจุบันนี้การบริหารงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการพัฒนาขึ้นมามาก โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดรูปแบบในการบริหารงานที่เป็นระบบชัดเจนมากขึ้นกว่าใน

อดีต และผู้บริหารได้สนใจเข้ารับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากขึ้น ทำให้การบริหารงานจึงมีหลักวิชาและถูกต้องตามหลักการบริหารการศึกษามากยิ่งขึ้น เมื่อได้มีการกำหนดนโยบายและรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนขึ้น ก็เป็นเรื่องง่ายสำหรับครูผู้ปฏิบัติที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันมีผลต่อการทำงานของครู และเกิดความศรัทธาในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ตลอดจนทำให้ครูทำงานด้วยความมั่นใจในระบบงานที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้ให้

### 5.2.2. การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน ดังนี้

5.2.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปัจจุบันมักจะรับผู้จบการศึกษาใหม่ ๆ เข้าเป็นครูผู้สอนในทันทีตามคุณสมบัติที่ทางโรงเรียนต้องการและมักจะไม่คำนึงถึงประสบการณ์การสอนเท่าใดนัก จึงทำให้ผู้จบการศึกษาที่อายุน้อยมีโอกาสได้เข้าทำงานได้ง่ายกว่า สถานศึกษาของภาครัฐ ที่ต้องสอบแข่งขันกัน ดังนั้น การได้เข้าทำงานจึงสร้างความภาคภูมิใจและก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองได้มาก ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่างจากภาครัฐ ซึ่งต้องมีการสอบเลื่อนขั้น ดูผลงานวิชาการและให้โอกาสผู้อาวุโสมากกว่า จึงทำให้ผู้ที่อายุน้อยมีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งช้ากว่า สำหรับครูผู้สอนที่อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เนื่องจากการได้มีการเรียนรู้งานมากกว่า นานกว่าและมีประสบการณ์ในการสอนอย่างมาก ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เกิดความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ดูแล และสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารโรงเรียนกับผู้บริหารได้ หรือกล่าวได้ว่า ผู้บริหารได้กระจายอำนาจให้แก่ครูผู้สอนที่มีอายุสูง ได้มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน ทั้งนี้เพราะว่า ระบบการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความแตกต่างกับการบริหารงานบุคลากรของระบบราชการ ซึ่งการบริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละองค์กร ซึ่งผู้บริหารบางคนมีการบริหารโดยเปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานอย่างตั้งใจ และทุ่มเทความสามารถได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และให้การสนับสนุนในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ครูที่มีอายุแตกต่างกัน ต่างก็มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมี

โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล อันก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนันต์โรจน์ (2535 : 147) กล่าวว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองหรือไม่และสอดคล้องกับ พิชัย ศรีไล (2534 : 83) กล่าวว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีโอกาสก้าวหน้าพอ ๆ กัน เพราะโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนอีกด้วย ทำให้เกิดความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

#### 5.2.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่า ครูผู้สอนที่จบการศึกษาไม่ว่าจะจบในระดับใด เมื่อเข้าทำการสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ก็จะได้รับมอบหมายงานให้อย่างเท่าเทียมกันในด้านการสอนและการจัดทำแผนการสอน ตลอดจนการมอบหมายกิจกรรมงานต่าง ๆ ให้รับผิดชอบ และโดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มความรู้ ไม่ว่าด้านการศึกษาต่อ การอบรม ซึ่งผู้บริหารจะพิจารณาว่า เป็นกลุ่มที่ต้องส่งเสริมให้มากกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อเพิ่มความรู้ตลอดจนทักษะในการทำงานให้มากขึ้น และในด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะให้ความเสมอภาคกับครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียน โดยไม่จำกัดสิทธิในด้านการศึกษาของครู หรืออาจกล่าวได้ว่า ครูจะมีโอกาสในการก้าวหน้าในงานมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานและความพยายามในการพัฒนาตนเอง ไม่ได้อยู่กับระดับการศึกษา ซึ่งสิ่งนี้ย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ครูและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยณรงค์ มณฑิยวิเชียรฉาย (2532 : 4) กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคลากรของโรงเรียนเอกชน คือ การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ครูเอกชนโดยเฉลี่ยอาจจะมียุทธศาสตร์การศึกษาต่ำกว่าครูโรงเรียนของภาครัฐ แต่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ไม่แพ้กัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของครู ทั้งนี้เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรัส อติวิทยาภรณ์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูสอนวิชาช่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าจากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาขั้นต้น ไม่นานครูก็เข้าไปใช้ประโยชน์จากระเบียบว่าด้วยจรรยา มารยาท วินัยและหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครูโรงเรียนเอกชน ใต้วงเงิน ออกร่างฉบับให้ลดเปลี่ยนแปลง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 ซึ่งในระเบียบนี้ใช้บังคับทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครู ทุกคนจะต้องถือ

ปฏิบัติโดยเสมอกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเียร เพชรรัตน์ (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์นภา จิระนคร (2542 : 91) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างก็มีการเตรียมการสอนและพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะกลุ่มวัยทำงานที่มีความรับผิดชอบและต้องการความก้าวหน้ามั่นคง หรืออาจจะเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนขณะนี้ได้มีการพัฒนาอยู่เสมอและยังได้รับความรู้จากการประชุมอบรมสัมมนา และเอกสารหนังสือคู่มือต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดให้ ทำให้ทุกคนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น

#### 5.2.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ และก่อให้เกิดความผูกพัน ประสบการณ์เป็นปัจจัยด้านบุคคลที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544:124) กล่าวว่า การที่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มักจะได้รับความศรัทธาและไว้วางใจจากผู้บริหารในการมอบหมายงาน ตลอดจนได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ยอมรับในความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอน โดยหากโรงเรียนใดมีครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนจำนวนมากย่อมได้รับความเชื่อถือและมั่นใจในการส่งบุตรเข้าศึกษา นอกจากนี้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากย่อมมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าเพราะการได้รับรู้สภาพงานมามากและมีความพึงพอใจในการคงอยู่ในโรงเรียน อันเนื่องมาจากการได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม และการได้รับการยอมรับในการทำงานจึงก่อให้เกิดความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานกว่า ได้ใช้เวลาตลอดจนกำลังกายและกำลังสติปัญญาทำงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลาหนึ่ง อาจจะทำให้เกิดการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากการทำงานที่ไปว่ากรณีใดบ้าง อีกทั้งยังมีให้คิดไปก่อนหน้า แล้วตั้งคำถามถึงใจของเอกสารทุกครั้งที่มีการไปผ่านมา จึงไม่ต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงานไปที่แห่งใหม่ เพราะมีการคาดหวังผลประโยชน์ที่ควร

จะได้รับจากองค์การตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อได้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานเท่าใด ความผูกพันต่อองค์การย่อมจะเกิดขึ้นมากเช่นกัน ดังนั้นจึงพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อความผูกพันแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมศรีน (2533 : 45) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยกล่าวว่า ประสบการณ์การสอนที่นานกว่าเป็นสภาพที่ผ่านการทำงานมาเป็นเวลานาน สามารถแก้ปัญหาไม่มีความวิตกกังวลต่องานที่ยากหรือซับซ้อน ถือว่า เป็นประสบการณ์ที่ผ่านหน้าที่ความรับผิดชอบที่มาก มีความอดทนต่ออุปสรรคหรือปัญหาในการทำงานสูง น่าจะเป็นความพร้อมของวุฒิภาวะในการที่จะยื่นหยัดทำงานให้กับโรงเรียนได้ต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์ (2541 : 68) พบว่า ในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อันเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมรู้วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดีกว่า ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความถนัด มีโอกาสมากกว่าที่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน มีประสบการณ์ในการเรียนการสอน มีโอกาสได้เข้าร่วมงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนผู้บริหารมีความเกรงใจและมักจะมอบงานที่สำคัญให้ทำมากกว่า จึงปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและประสบความสำเร็จในงาน

#### 5.2.2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มากกว่าครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ทั้งนี้เพราะว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ย่อมมีโครงสร้างขององค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ ความชัดเจนของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ย่อมมีความชัดเจนแตกต่างกัน ในโรงเรียนขนาดใหญ่กว่าย่อมมีโครงสร้างงานที่เป็นมาตรฐาน ง่ายและสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับลิตธิโชค วรานุสันติกุล (2540 : 3) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดแบ่งสรรทรัพยากรต่าง ๆ และกำหนดวิธีการรายงานตามเอกสารที่เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้ ไม่นอนนอนไว้ที่ไปเป็นอันใดในเอกสารสายบังคับบัญชาในระหว่างกลุ่มคน รวมไปถึงกลไกของระบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการและในวาทกรรมใต้วงานอื่น ๆ อีกทั้งห้ามมิให้คิดเปลี่ยนแปลง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ วิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางเอาไว้ และขนาดของหน่วย

งาน ก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 148) กล่าวว่า ขนาดของหน่วยงานเป็นปัจจัยด้านงาน อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดแก่บุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมมีโอกาสในการก้าวหน้าได้ดีกว่า เนื่องจากความพร้อมในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีความพร้อมทางด้านทุนทรัพย์ และการได้เข้าทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ย่อมก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ โดยมักได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ในด้านความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน จะพบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กกว่าย่อมมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ครูมักจะมีควมสามัคคีและทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างมาก และอาจจะเนื่องจาก ในภาคเอกชนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา จึงก่อให้เกิดการแข่งขันในการทำงานได้มากกว่าภาครัฐ ซึ่งสามารถพิจารณาเห็นได้อย่างชัดเจนและขั้นตอนในการพิจารณาไม่ซับซ้อน ซึ่งทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจในงานและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานได้ดีกว่า และสาเหตุของความผูกพันในโรงเรียนขนาดเล็กกว่าน่าจะเป็นเพราะความศรัทธาในผู้บริหาร โดยโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารสามารถดูแลให้ความใกล้ชิดต่อผู้ร่วมงานได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ อันมีผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้วย

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ของการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า

1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวม แตกต่างกันทุกขนาด โดยครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ กับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กล่าวคือ ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาแตกต่างกันทุกขนาด ทั้งนี้เพราะว่า ในระบบการบริหารงานตลอดจนเป้าหมายของงานของโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกัน การประสานงานและขั้นตอนของงานย่อมซับซ้อนแตกต่างกัน โดยในโรงเรียนขนาดใหญ่กว่าย่อมมีระบบงานที่เป็นขั้นตอนมากกว่า ตลอดจนภาระงานที่มีความมากมายต่างกัน อันเป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารมีโอกาสในการพบปะหรือทำงานร่วมกันโดยตรงกับครูผู้สอนในโรงเรียนได้น้อย ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ต่อกันในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดกลาง น่าจะมีน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 137-141) กล่าวว่า องค์การขนาดใหญ่มักมีภารกิจของงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน และแต่ละภารกิจมีความแตกต่างกันอย่างมาก แต่สำหรับในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่าจะมีความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนที่ดี เนื่องจากเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก การดูแลใกล้ชิดและช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะมีมากกว่า ตลอดจนระบบงานไม่ค่อยซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างครูย่อมมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันได้มากกว่า และการทำงานร่วมกันจะมีความพร้อมและเสียสละอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 282 – 285) กล่าวว่า การมอบหมายงานเป็นการกำหนดภารกิจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ ขนาดของโรงเรียนต่างกัน ความซับซ้อนไม่เหมือนกัน โรงเรียนขนาดเล็กกว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ พร้อมทั้งจะทุ่มเทเสียสละ ความรู้ความสามารถด้วยความตั้งใจในการพัฒนาโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร เล็งเอียด (2540 : 28 – 38) กล่าวว่า ค่านิยมเปรียบเสมือนหางเสือของเรือ หรือตัวชี้ให้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาค่านิยมของผู้บริหารที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาให้เกิดค่านิยมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและความเชื่อมีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างมาก โดยที่บุคคลจะปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเช่นใดนั้น พื้นฐานของการติดพฤติกรรมเหล่านั้น จะมาจากความเชื่อที่บุคคลนั้นยึดถือ ดังนั้น จะเห็นได้ว่านโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้บริหารได้สร้างความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายนโยบายทางการบริหาร ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายแผนปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กรและยอมรับไปปฏิบัติอย่างเต็มใจ ย่อมก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนด้วย

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันทุกขนาด คือ ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ กับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กล่าวคือ ครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา แตกต่างกันทุกขนาด ทั้งนี้เพราะว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน การกำหนดภาระงานย่อมมีความแตกต่างกัน อาจจะทำให้ครูมีภาระงานไม่เท่ากัน ดังเช่น ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับมอบหมายภาระงานที่ค่อนข้างชัดเจนและไม่ซับซ้อน เนื่องจากเป็นองค์กรใหญ่มีระบบงาน การกระจายงานที่มีมาตรฐานกว่า ดังนั้นในการปฏิบัติงานของครูจึงกระทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะแตกต่างจากครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง อันมาจากบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนจำกัดหรือไม่เพียงพอกับภาระงาน ตลอดจนภาระหน้าที่อาจจะมีการซับซ้อนกัน ทำให้ครูต้องปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการสอน อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนที่มีขนาดเล็กหรือขนาดกลาง มีความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนให้มีระดับอยู่ในมาตรฐานเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะว่าในปัจจุบันนี้ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้มีการแข่งขันกันพัฒนาด้านวิชาการให้มีมาตรฐานเป็นที่

ยอมรับของท้องถิ่น และเทียบเท่ากับโรงเรียนภาครัฐ จึงทำให้ครูที่ทำงานในโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดจนมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเปรียบเทียบด้านการทำงานของครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ตลอดจนทำให้ผลการปฏิบัติงานที่มีความเต็มใจและทุ่มเทในกับโรงเรียนอย่างเต็มที่ เกิดความแตกต่างกันและโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองก็จะแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองน้อยกว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ภา จิระนคร (2542 : 91) กล่าวว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก การพัฒนาบุคลากรจึงทำได้ไม่ทั่วถึง เพราะต้องใช้งบประมาณมาก ทำให้โรงเรียนต้องวางเกณฑ์ในการคัดเลือกครูในการเข้ารับการอบรม ซึ่งผลการอบรมจะสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยครูจะมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นและดีขึ้น ดังนั้น ครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันย่อมมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่เท่าเทียมกัน อันอาจจะเป็นส่วนที่ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้เพียงสำหรับครูบางส่วนของโรงเรียนเท่านั้น

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน คือ ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และพบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะว่าครูมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงเกิดความห่วงหาผูกพันตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนหรือร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับโรงเรียนด้วยความจริงใจ ดังนั้น ครูที่มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนย่อมที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้สำเร็จและจะเกิดความภาคภูมิใจอย่างมากเมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มกำลัง โดยอาจจะไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่า ในการทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับก็จะแตกต่างกันด้วยอันเนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบมากน้อยแตกต่างกันไป โดยเฉพาะครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมต้องมีภาระหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มักต้องการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกเป็นอย่างมากเพื่อการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้เป็นที่รู้จักและยอมรับมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมต้องมีภาระงานที่มากกว่า แต่การมอบหมายงานมักจะมีความชัดเจนกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ซึ่งย่อมทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น และการทำงานใน

โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ย่อมนำมาซึ่งการยอมรับความสามารถในการสอนจากสังคมภายนอก และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตัวครูเป็นอย่างมาก ส่วนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ในการทำงานของครูผู้สอนไม่ว่าจะทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่างก็ได้รับมอบหมายหน้าที่เกี่ยวกับการสอนที่เหมือนกัน จึงทำให้ครูมีความรักและผูกพันในงานของตนเองอย่างใกล้ชิดเคียงกัน ซึ่งครูต่างมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ตลอดจนในการเลือกทำงานอาชีพครู แสดงว่าได้เลือกอาชีพตรงกับบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิทางครูโดยตรงมีจำนวนน้อยกว่าผู้ที่จบทางด้านสายอาชีพซึ่งไม่มีความรู้ในการถ่ายทอดเช่นเดียวกับครูที่จบด้านการศึกษาโดยตรง ซึ่งอาจจะมีความรักในงานสอนจึงได้ประกอบอาชีพการเป็นครู กล่าวคือ ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมมีความภาคภูมิใจในอาชีพเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ดาริกา กุลแก้ว (2541 : 46) กล่าวว่า การที่บุคคลได้เลือกอาชีพครูเพราะรัก มีความภาคภูมิใจว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่าอาชีพอื่น เพราะเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถ ดังนั้น การที่ครูได้ทำงานในหน้าที่ที่ตนเองศรัทธาและใจรักจึงมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความมั่นใจให้กับครูในด้านความมั่นคงในอนาคตของการทำงานในโรงเรียน โดยกำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและชัดเจน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากร โดยทำให้ครูเกิดความเชื่อและศรัทธาในการบริหารงานโรงเรียน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยเปรียบเทียบความผูกพันระหว่างครูผู้สอนสายพณิชยกรรม กับครูผู้สอนสายอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน." ปรินญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เด่นดาว แต่งรุ่ง. 2537. "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับวิธีการมุ่งใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญจิตต์ จุฬาทิพัฒน์. 2542. "ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. 2536. "ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จรีพร พูลภัทรชีวิน. 2532. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน." งานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- จำรัส นองมาก. 2536. "การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในโรงเรียน." กองทุนสงเคราะห์. 5 (40)
- จำเนียร เพชรรัตน์. 2535. "ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- จัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. 2537. "ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ." ภาคนิพนธ์สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ชัยณรงค์ มณฑิยวิเชียรฉาย. 2532. "อีกมุมหนึ่งของการศึกษาเอกชน." วารสารการศึกษาแห่งชาติ. หน้า 4-6.
- ชุมศักดิ์ อินทรักษ์. 2531. การบริหารงานบุคคลในองค์การการศึกษา. บัณฑิต: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. 2530. "ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ดาริกา กุลแก้ว. "การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดวงพร พรวิทยา. 2540. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถาวร เล็งเอียด. 2540. "ค่านิยมและความเชื่อในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดพัทลุง." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- ทิพย์นาภา จิระนคร. 2542. "ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2530. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพันธ์ พุทธสวัสดิ์. 2531. "การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน" วารสารการศึกษา เอกชน. 1 (8)
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นภาพีญา โหมาศิวิน. 2533. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภาพร ใจจิตร. 2538. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาเขต 12." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเรือน ชโลธร. 2541. "ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์. 2541. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต." ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปกรณ ศรีดอนไผ่. 2530. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

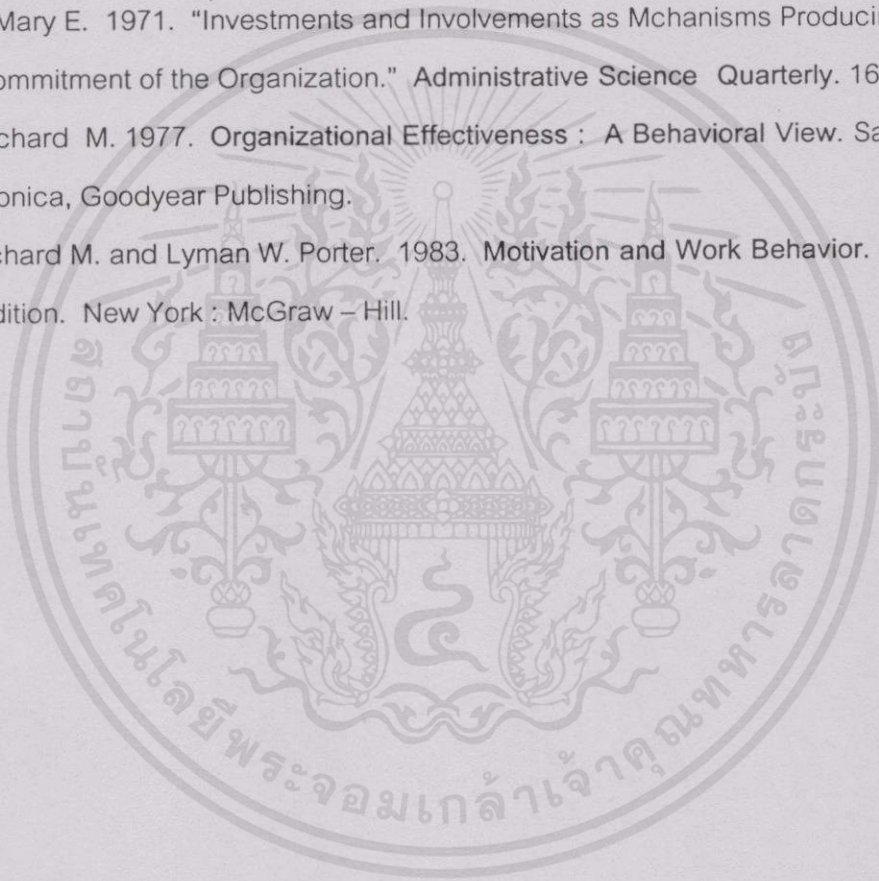
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตีพิมพ์ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ประดับ ชัยพฤกษ์. 2542. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6." ปรินญาณิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2540. "ปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลจันทบุรี." ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า." ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน." ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. 2531. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- พิชัย ศรีใส. 2534. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3." ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้.
- ภรณ์ มหานนท์. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภัทรา ศรีเจริญ. 2534. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช." สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภิญโญ สาร. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาร. 2531. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มุกดา ศรีรงค์และชนิษฐา วิเศษสาร. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รุ่ง แก้วแดง. 2531. การบริหารงานบุคคลากรในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : ขบวนการค้าปลีก.
- ล่อ มีรักษ์. 2540. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ." ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เลิศศิโร ไกรมย์. 2540. "ขวัญของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4." ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วชิระ ชาวหา. 2534. "ปัจจัยสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." ปรินิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2542. **วิธีการใช้โปรแกรม SPSS.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา สำนักงาน. ทะเบียนครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา. สงขลา : ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา 2544.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2523. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ไทศาลศิลป์.
- สมชัย แก้วละเอียด. 2531. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2532. **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2539. **จิตวิทยาการจัดการองค์กร.** กรุงเทพฯ : บั๊คแบงค์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2540. **จิตวิทยาการจัดการองค์กร.** กรุงเทพฯ : บั๊คแบงค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531. **คู่มือการบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538. **นโยบายและทิศทางระดับต่ำกว่าปริญญาตรี.** กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. 2539. **การอบรมสัมมนาในโครงการรับรองมาตรฐานคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน.** ภูเก็ต : เขตการศึกษา 4
- ไฉภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. "ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. 2527. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. 2535. **การศึกษาความคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- หวั่น แดงทิพย์. 2537. "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย." ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย." จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. (12)

- อารมณฺ์ จินดาพันธ์. 2536. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน." ปรินญานินพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2536. "ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." ปรินญานินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อรุณ รักรธรรม. 2527. **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อุษณีย์ ด่านวรรณท์. 2536. "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." ปรินญานินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้.
- อุทัย นีรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้งเฮ้าส์.
- อุไร ทะนนท์. 2536. "ความผูกพันของนักศึกษาต่อคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." ปรินญานินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- Adams, Donna Burgener. 1991. "A Model of Organizational Commitment in Staff Nurse." *Dissertation Abstracts International*. 52 (4) : 1448 - B
- Angle, Harold L. and James L. Perry. 1981. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*
- Austin, Ann Elizabeth. 1984. "Work Orientation of University Mid-Level Administrators : Patters, Antecedents, and Outcomes of Commitment." *Dissertation Abstracts International*. 45 (2) : 423 - A
- Buchanan, Bruce. 1974. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly*.
- Dubin, Robert, Joseph E. Champoux and Lyman W. Porter. 1975. "Central Life Interests And Organizational Commitment of Blue-Collar Clerical Workers." *Administrative Science Quarterly*. 20 (3)
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan 1970. "Determining Sample Size for Research Activities." *Journal of Educational and Psychological Measurement*.
- Marsh, Robert M. and Hiroshi Mannari. 1977. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study." *Administrative Science Quarterly*. 22 (1)

- Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neale. 1990. *Organizational Behavior*. Chicago : The Dryden Press.
- Pincus, David Mark. 1985. "Antecedent of Organizational Commitment in a Unionized Hospital Setting." *Dissertation Abstract International*. 46 (7) : 2035 - A
- Porter, Lyman and others. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*. 59 (5)
- Robbins, Stephen P. 1993. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. 6<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Sheldon, Mary E. 1971. "Investments and Involvements as Mchanisms Producing Commitment of the Organization." *Administrative Science Quarterly*. 16 (2)
- Steers, Richard M. 1977. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, Goodyear Publishing.
- Steers Richard M. and Lyman W. Porter. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Third Edition. New York : McGraw – Hill.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 163 /2544

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ  
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนางสาววัชรีย์ กริธาสันต์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาววัชรีย์ กริธาสันต์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
และมีประสิทธิภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์  
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรีชาพร	วงศ์อนุตร โรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.วีรวัฒน์	วรรณศิริ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.ปรีชาพร	วงศ์อนุตร โรจน์	กรรมการ
ดร.วีรวัฒน์	วรรณศิริ	กรรมการ
ดร.มาลัย	จีรวัฒน์ เกษตร์	กรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมพ์สาร	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2544

( รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล )

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

26 เม.ย. 44

๙๙

26 เม.ย. 44



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นางสาววัชรีย์ กริธาสันต์ รหัสประจำตัว 42064146 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS SONGKHLA PROVINCE)" โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ วรรณศิริ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2544

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2544

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัดชู)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504 / 2256

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.นรา บุรณรัช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววัชรีย์ กริธาสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ” คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นางสาววัชรีย์ กริธาสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
หน่วยงานบัณฑิตศึกษา อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 2256

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางประณีต ดิษยะศริน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววัชรী กรีธาสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ” คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นางสาววัชรী กรีธาสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไปหน่วยงานบัณฑิตศึกษา อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 2256

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.สุจิตรา จรจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววัชรีย์ กริธาสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ” คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นางสาววัชรีย์ กริธาสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
หน่วยงานใดก็ตาม หากทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 2256

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่พันตรีไพโรจน์ เอ็มวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววัชรี ภิรัชานันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ”  
คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง  
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถามดังที่  
แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้  
การเก็บข้อมูลของ นางสาววัชรี ภิรัชานันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ  
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าด้วยวิธีใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 2256

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายจรัส อติวิยากรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววัชร กฤษาสน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ” คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นางสาววัชร กฤษาสน์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไปหน่วยงานอื่นใดอีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 2503

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนนครพนมวิทยาคาร

ด้วย นางสาววัชร ตรีธำสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาต ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยงานบัณฑิตศึกษาที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
โทร.327-1199, 737-3000 ต่อ 3692 ติตแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 2503

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้

ด้วย นางสาววัชรวิ ภิรธาสนันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่าน ได้โปรดอนุญาต ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไปสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่มีการตีพิมพ์หรือสิ่งอื่นที่มิใช่จุดประสงค์ของเอกสาร และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504 / 2503

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพณิชยการทุ่งสง

ด้วย นางสาววัชรี กริธาสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่าน ได้โปรดอนุญาต ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา  
โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692  
โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504 / 3344

คณะกรรมการผู้ดุษกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓ สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววชิรี กริธาสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอาชีพศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2544 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่าน คณะกรรมการผู้ดุษกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการปฏิบัติราชการแทนคณบดีไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

### ความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา

#### คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ขอให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความจริง เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการเกี่ยวกับบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับสำรวจข้อมูล เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาใส่ซองที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแบบสอบถามนี้จะได้รับคืนภายในวันที่ 30 สิงหาคม 2544 หลังจากที่ท่านได้รับแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางสาววัชรีย์ กรีธาสันต์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากมีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา

### คำชี้แจง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลาและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและขนาดของโรงเรียน

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือมายังท่านในฐานะครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามนี้ มุ่งที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยทำการศึกษา 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

## 1. อายุ

ต่ำกว่า 35 ปี

ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

## 2. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

## 3. ประสบการณ์การสอน

ต่ำกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

## 4. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก มีนักเรียน 1-570 คน

ขนาดกลาง มีนักเรียน 571 – 1,140 คน

ขนาดใหญ่ มีนักเรียน มากกว่า 1,140 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2

**คำชี้แจง** 1. ในตอนที่ 2 นี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสงขลา

2. การตอบแบบสอบถาม ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

3. แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างทางขวามือ เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามสภาพการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน

### ตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ			✓		

จากตัวอย่าง แสดงว่าท่านมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานองค์การในประเด็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อมั่นศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอมา	.....	.....	.....	.....	.....
2.	เป้าหมายในการทำงานของตัวเราสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	โรงเรียนได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
5.	การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	มั่นใจในอนาคตการทำงาน of โรงเรียนนี้	.....	.....	.....	.....	.....
7.	เอ่ยถึงความดีของโรงเรียนด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ทำงานอย่าง เต็มใจและเต็มความสามารถ.....	.....	.....	.....	.....	.....



ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
21.	งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	ทုံมเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดจากโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
23.	งานที่ทำตรงกับความต้องการของตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ</b>					
24.	ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้เหมือนเดิม.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	มีความห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	เมื่อใครว่ากล่าวโรงเรียนอย่างเสียหายจะกล่าวแก้ให้ทันที.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้า.....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ผลงานของเราเป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้แล้ว.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
30.	คิดว่าน่าจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	การทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้เป็นเวลายาวนานจะสร้างสรรค์โรงเรียนนี้ให้ก้าวหน้าได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
32.	สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่น่าทำงานด้วย.....	.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบคำถาม จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

วัชรวิทย์ กวีธา สันต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาววัชรี กวีธาสันต์
วัน เดือน ปีเกิด	1 ธันวาคม 2503
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	140 ซอย 8 ถนนราษฎร์ยินดี อ. หาดใหญ่ จ. สงขลา
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เลขานุการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยวิทย์พัฒนศึกษา อ. หาดใหญ่ จ. สงขลา 90110
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2525 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี จากมหาวิทยาลัยสยาม จ. กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2535 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา การจัดการทั่วไป จากวิทยาลัยครูสงขลา จ. สงขลา ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา (ค.อ.ม.) จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้