

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการแข่งขัน องค์กรต่างสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับ องค์กรให้เข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อองค์กรได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้แล้ว ก็ต้องหาวิธี หรือกลยุทธ์ที่จะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กร อย่างยาวนานที่สุด ซึ่งความผูกพันในงานของพนักงานนั้นทำให้บุคลากรสามารถ เพื่อสร้าง ความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตที่มี ประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว ความผูกพันในงานและความ ผูกพันต่อองค์กร ในความเหมือนของทั้งสองคำข้างต้นคือสิ่งที่องค์กรต้องการให้คำทั้งสอง เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมส่วนความต่างอยู่ที่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จะมุ่งให้เกิดกับ องค์กรแต่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมุ่งให้เกิดการทำงาน โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้ พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันต่อในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก ถ้าพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะ มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็ จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงาน ของพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 176) การที่ บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และมีความเชื่อและยอมรับ ในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของ ความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553ก, หน้า 45)

มีองค์กรจำนวนมากที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป เท่ากับว่าองค์กรนั้นได้เสีย ต้นทุนไปแล้วโดยได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ขณะเดียวกันองค์กรต้องลงทุนเพิ่ม จากการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน องค์กรต้องสูญเสียเงินและ เวลามากกว่าจะได้คนเก่ง ดี และมีฝีมือเข้ามาร่วมงานอีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อผลิตผลของ องค์กรด้วย ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของ ผู้เรียนซึ่งมีความสัมพันธ์กับครู จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในภาระหน้าที่ของตน ตั้งใจทำงานด้วยความ

รับผิดชอบและ เต็มใจ กล่าวอีกนัยคือ การมีความผูกพันต่องานและองค์กรเพราะ จุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรก็คือ รักษาบุคลากรขององค์กรไว้ให้ คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรนั้นจะมีผลการ ปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นด้วย ถ้าต้องการเพิ่มผลผลิตของงานจะต้องรู้จักสร้างความผูกพันของ บุคลากรให้มากขึ้น (นารี หมุ่มมาก, 2547, หน้า 2)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่ออัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจ ในการ ทำงานนอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้มีความ ผูกพันกับองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงคามมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญ ประการหนึ่งด้วย การปรับปรุงองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องสร้างความผูกพันของ บุคลากรให้เกิดขึ้นเพื่อบุคลากรจะได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มความรับผิดชอบ ต่องาน และความผูกพันจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันขององค์กร หาก บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร จะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ทุ่มเท และคุณภาพใน การทำงานของบุคคล จะเห็นว่าบุคคลสนใจที่จะทำงาน ถ้าบุคลากรเห็นว่างานเป็นสิ่งที่ไม่น่าเบื่อ มีความท้าทายน่าสนใจ และสามารถแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนเป็นเครื่องแสดง คุณค่าและเป็นมนุษย์ ในทางตรงกันข้าม ถ้างานมีความซ้ำซาก น่าเบื่อ และไม่มีคุณค่าหรือ ความน่าภาคภูมิใจก็จะทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นต่อปริมาณและคุณภาพของงาน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 45) การที่ครุมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วย ให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็น ว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของ ผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะ เมื่อครุมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรม การทำงานในประเด็นต่อไปนี้ 1) มีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูงส่วนผู้ที่มี ความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่ จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร 2) ไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมี ส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือ หลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ 3) มีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจ เจตคติการทำงาน ของพนักงานภาคราชการ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิต ส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 107-108)

การปรับปรุงสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องสร้างความผูกพันของครูให้

เกิดขึ้น เพื่อครูจะได้ตระหนักถึงบทบาทของตน เพิ่มความรับผิดชอบต่องาน และความผูกพันจะทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น การบริหารคุณภาพของสถานศึกษา ต้องอาศัยความผูกพันอย่างแรงกล้าของทุกฝ่าย ความผูกพันจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ดีขึ้น บุคคลแรกที่จะต้องมีความผูกพันทั้งต่อสถานศึกษาและงานคือ ครู เพราะการที่ครูมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ทুম่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่มุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามที่ได้อธิบายว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และให้การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญอันจะทำให้บรรลุความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สรยา มหากณานนท์, 2551, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ประกอบด้วยกลุ่มโรงเรียน 375 แห่ง แบ่งการปกครองดูแลออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา มีบุคลากรทางการสอนจำนวน 4,836 คน ซึ่งสถานศึกษามีจำนวนมากโดยมีพื้นฐานการทำงานและมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จึงทำให้การกำหนดหลักเกณฑ์ของเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีความชัดเจนตลอดจนความเท่าเทียมกันในเรื่องทรัพยากร ทำให้เกิดการโยกย้ายถ่ายเทไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในแหล่งที่เจริญกว่า เช่น ในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ซึ่งมีความพร้อมด้านทรัพยากรมากกว่า ทำให้บุคลากรที่อยู่เขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ซึ่งอยู่อำเภอรอบนอกขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จะเห็นได้จากสถิติการขอย้ายของบุคลากรครูที่ย้ายเข้ามาเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 66 คน และข้อร้องเรียนของครูเอกชนจังหวัดลพบุรีกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เรื่อง เกิดเป็นครูโรงเรียนเอกชนต้องทำใจ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามเวลา และการขึ้นเงินเดือนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี, 2554, ไม่ปรากฏเลขหน้า) การที่บุคลากรขอลาออกหรือย้ายไปที่อื่นแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นไม่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่คนในองค์กรแล้วทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทำให้องค์กรต้องเสียงานเสียเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งต้องฝึกฝนคนใหม่ให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมคนเก่า การขาดกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยหลักทำให้ไม่สามารถพัฒนาสำนักงานหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งการที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจ มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทพลังกายและพลังใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นจากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” มีความสำคัญ

ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถานศึกษาที่จะเป็นพลังสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางด้านการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี เพื่อพิจารณานำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อหาสมการพยากรณ์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น มีความรักในสถาบัน ห่วงเทและเต็มใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กร อันส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวนสถานศึกษา 29 แห่ง จำแนกเป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 จำนวนสถานศึกษา 16 แห่ง มีครู 776 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1, 2556, หน้า 4) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำนวนสถานศึกษา 13 แห่ง มีครู 513 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2, 2556, หน้า 3) รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 1,289 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากสมาชิกมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ($e = 0.05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 47) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) กำหนดสัดส่วนเป็นเขตพื้นที่และทุกขนาดสถานศึกษาที่อยู่ในทุกอำเภอ ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่คุณลักษณะของครูประกอบด้วย

2.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

2.1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 2) 15,000 - 25,000 บาท
- 3) 25,001 - 30,000 บาท
- 4) มากกว่า 30,000 บาท

2.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.5 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

2.1.6 เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี

- 1) เขต 1
- 2) เขต 2

2.1.7 ประเภทของสถานศึกษา

- 1) อนุบาล
- 2) อนุบาล-ประถมศึกษา
- 3) ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา
- 4) มัธยมศึกษา

2.1.8 ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

- 1) ให้ความช่วยเหลือดี
- 2) ให้คำแนะนำ
- 3) สามารถปฏิบัติงานแทนได้

2.1.9 บรรยากาศของสถานศึกษา

- 1) ร่วมงานกันด้วยความไว้วางใจ
- 2) มีการทำงานเป็นทีม
- 3) ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน
- 4) ให้การยอมรับสมาชิกในกลุ่ม

2.1.10 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

- 1) มีความรู้ความสามารถ
- 2) สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจในการทำงาน
- 3) ความเชื่อถือได้
- 4) ความเฉลียวฉลาด

2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่

2.2.1 การปฏิบัติงาน

2.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3 ภาวะผู้นำ

2.2.4 โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล

2.2.5 การให้โอกาสพัฒนางาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในองค์กรดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยความผูกพัน 5 ประการ ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การที่บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มาเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเหมาะสมประกอบด้วย มีแสงสว่าง อุณหภูมิ สี และบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามใ้ตามใ้ได้วางไว้ และอำนวยความสะดวกประสานงานกิจการต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ การใช้อิทธิพลหรืออำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่ต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมาย

2.4 โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร โอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และโอกาสของการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ เป็นการสร้างให้เห็นขั้นตอนที่จำเป็นที่ครูจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของครูในองค์กร

2.5 การให้ออกาสพัฒนางาน หมายถึง การให้ครูผู้ปฏิบัติงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการสอน ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างอิสระด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีอำนาจในการตรวจสอบและการแก้ไขปัญหา เข้ามามีส่วนร่วมใน

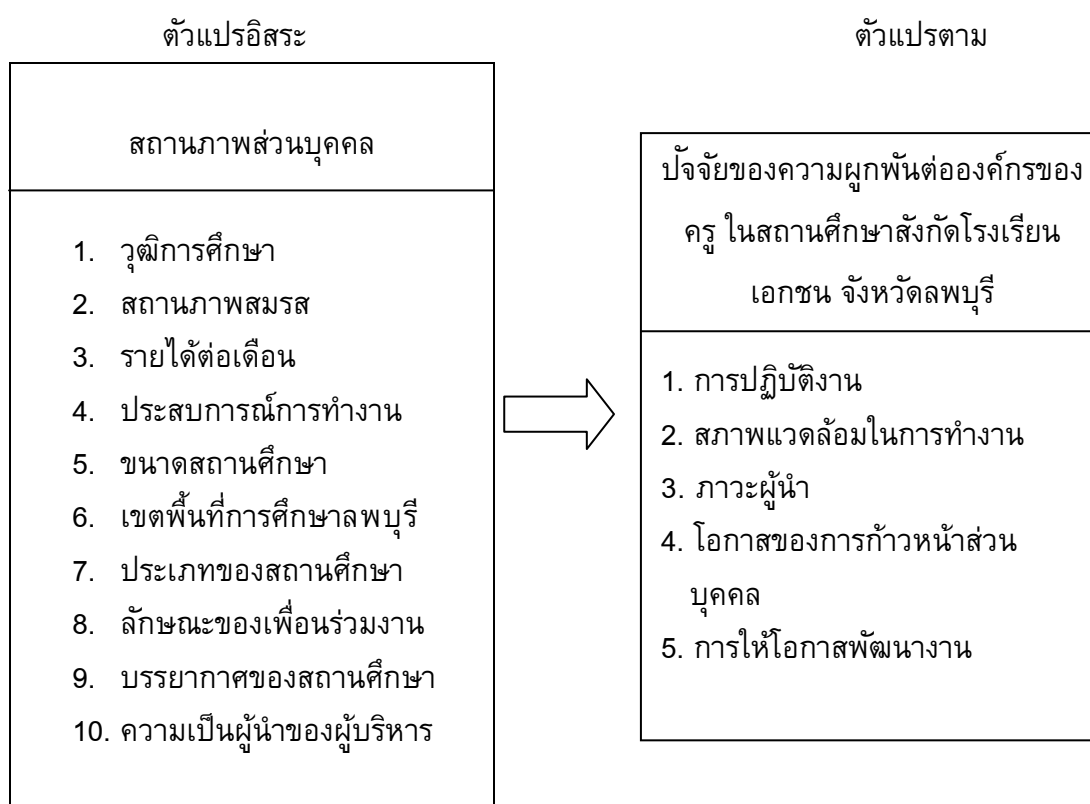
การสร้างทีมงานและความเชื่อใจ การตัดสินใจ และวางแผนงานในการตั้งเป้าหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

8. สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและเป็นสถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 และเขต 2

9. ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 179-180) พอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
2. มีสมการพยากรณ์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
3. ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร