



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนสังคมศาสตร์)

ปริญญา

พัฒนสังคมศาสตร์

สังคมศาสตร์

สาขา

คณะ

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Effecting the Educational Personnel's Organizational Commitment to Private  
Schools in Bangkok

นามผู้วิจัย นายภคพล เส้นขาว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

( ศาสตราจารย์จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์, Ph.D. )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( รองศาสตราจารย์สากล สถิตวิทยานันท์, วท.ด. )

หัวหน้าภาควิชา

( รองศาสตราจารย์สากล สถิตวิทยานันท์, วท.ด. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงห์สีทอง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Educational Personnel's Organizational Commitment to Private  
Schools in Bangkok

โดย

นายภคพล เส้นขาว

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนสังคมศาสตร์)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภคพล เส้นขาว 2557: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนสังคมศาสตร์)  
สาขาวิชาพัฒนสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:  
ศาสตราจารย์จางจี้ อติวัฒน์สิทธิ์, Ph.D. 121 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่สอนประจำในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 272 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบ t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า (1) บุคลากรมีคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงในด้านความหลากหลายของงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (2) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (3) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (5) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และ (6) บุคลากรที่สอนในโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Pakapon Senkhaw 2014: Factors Affecting the Educational Personnel's Organizational Commitment to Private Schools in Bangkok. Master of Arts (Development Social Sciences), Major Field: Development Social Sciences, Faculty of Social Sciences.  
Thesis Advisor: Professor Chamnong Adivahanasit, Ph.D. 121 pages.

The research was aimed (1) to investigate the level of commitment to the organization's educational private school in Bangkok Metropolitan, (2) to study the factors affecting the organizational commitment of educational private School in Bangkok. (3) to compare the organizational commitment of private school education in Bangkok based on personal factors and school size.

The sample used in this study consisted of 272 teachers in secondary schools in Bangkok. Questionnaire was used for collecting data and data were analyzed by percentage, mean and standard deviation, t test, analysis of variance, one-way, LSD and stepwise regression analysis. Level of statistical significance was set at 0.05.

The results showed that: (1) personnel had the nature of work under performance at a high level in a variety of tasks, and the uniqueness of the work. (2) The experience gained during the operation was at a high level in the expectation of the response from the organization. (3) Organizational commitment was at high level. (4) The features of freedom in work, the uniqueness of the work, and the variety of the work, the experience gained during the operation in the organization as dependable, the expectation to receive a response from the organization, and the attitude towards colleagues and the organization were related to a positive commitment to the organization at a significant level of 0.05. (5) personnel with marital status, different period of performance, and different salary had different commitment to the organization at 0.05 level. Different genders, ages, education levels and different positions had no different commitment, and (6) personnel teaching in schools with different sizes had different commitment to the organization at the 0.05 level .

---

Student's signature

---

Thesis Advisor's signature

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านตั้งแต่ รศ.ดร. สากล สถิตยวิทยานันท์ ประธานสาขาพัฒนสังคมศาสตร์ และ ศาสตราจารย์จางงัก อติวัฒน์สิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน คณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำโครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาตลอดจนเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

ภคพล เส้นขาว

มีนาคม 2557

## สารบัญ

## หน้า

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| สารบัญตาราง                                          | (3) |
| สารบัญภาพ                                            | (8) |
| บทที่ 1 บทนำ                                         | 1   |
| ความสำคัญของปัญหา                                    | 1   |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย                              | 3   |
| ขอบเขตของการวิจัย                                    | 3   |
| ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา                               | 4   |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                            | 5   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ                                      | 5   |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสาร                                | 10  |
| แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร                   | 10  |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร                 | 14  |
| ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน                         | 18  |
| นโยบายทางการศึกษา ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย |     |
| พุทธศักราช 2550                                      | 21  |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                | 23  |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย                                 | 29  |
| สมมติฐานในการวิจัย                                   | 30  |
| บทที่ 3 วิธีการวิจัย                                 | 31  |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                              | 31  |
| การสร้างเครื่องมือ                                   | 33  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                           | 34  |
| การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                   | 37  |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                  | 37  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล                                   | 37  |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                      | 38  |

## สารบัญ (ต่อ)

### หน้า

|                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์                                                     | 39  |
| ผลการวิจัย                                                                          | 39  |
| ข้อวิจารณ์                                                                          | 66  |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ                                                 | 76  |
| สรุปผลการวิจัย                                                                      | 76  |
| ข้อเสนอแนะ                                                                          | 82  |
| เอกสารและสิ่งอ้างอิง                                                                | 85  |
| ภาคผนวก                                                                             | 89  |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย                                                 | 90  |
| ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม                                              | 99  |
| ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)                           | 106 |
| ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา<br>ระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร | 113 |
| ประวัติการศึกษา และการทำงาน                                                         | 121 |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ |                                                                                                                                                                                           | หน้า |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1        | จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง                                                                                                                                                             | 33   |
| 2        | จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง                                                                                                                                     | 40   |
| 3        | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร                                         | 42   |
| 4        | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความมีอิสระในการทำงาน              | 43   |
| 5        | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน              | 44   |
| 6        | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานครในด้านผลย้อนกลับของงาน                   | 45   |
| 7        | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความหลากหลายของงาน                 | 46   |
| 8        | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานครในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 47   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |                                                                                                                                                                                                                  | หน้า |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 9        | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร                                                  | 48   |
| 10       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความรู้สึกว่าตนมี<br>ความสำคัญต่อองค์กร     | 49   |
| 11       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความรู้สึกว่าองค์กร<br>เป็นที่พึงพาได้      | 50   |
| 12       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความคาดหวังที่ได้<br>รับการตอบสนองจากองค์กร | 51   |
| 13       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน<br>ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านทัศนคติต่อเพื่อน<br>ร่วมงานและองค์กร        | 52   |
| 14       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ<br>บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร                                                                                               | 53   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |                                                                                                                                                                                                                                      | หน้า |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 15       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจิตใจ                                                                                                            | 54   |
| 16       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านการคงอยู่กับองค์กร                                                                                               | 55   |
| 17       | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านบรรทัดฐาน                                                                                                        | 56   |
| 18       | การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise | 57   |
| 19       | ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise                  | 58   |
| 20       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ                                                                                                                                  | 60   |
| 21       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ                                                                                                                                 | 60   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |                                                                                                                                         | หน้า |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 22       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส                         | 61   |
| 23       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา                       | 61   |
| 24       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการ<br>ปฏิบัติงาน           | 62   |
| 25       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการ<br>ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ | 62   |
| 26       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง                        | 63   |
| 27       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอัตราเงินเดือน                      | 64   |
| 28       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอัตราเงินเดือน<br>เป็นรายคู่        | 64   |
| 29       | เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา<br>โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของ<br>โรงเรียน                 | 65   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 30      เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของ  
โรงเรียนเป็นรายคู่

66



## สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

29



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในประเทศไทย ภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลโดยตลอด โดยเฉพาะในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของภาคเอกชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้น เพื่อทำหน้าที่ดูแล ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชน ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (สุจินดา สุนนท์, 2548) รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน รองรับการพัฒนาการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การจัดตั้งโรงเรียนเอกชนจะดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจ สร้างฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิตและมีปัญญาเป็นทุนไว้ สร้างงานและสร้างรายได้ นำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดนโยบายการศึกษาสร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน

การที่สังคมไทยจะเป็นสังคมแห่งความรู้ และคนไทยทุกคนมีฐานความรู้ที่เท่าเทียมกันนั้น การบริหารบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรผู้สอน จะเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงานการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับคนในสังคม หรืออาจกล่าวเหตุผลสนับสนุนในมุมมองเชิงวิชาการได้ว่าองค์กรเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการสารสนเทศและบุคคล โดยในทรัพยากรเหล่านี้ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ากว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นมาก่อนให้เกิดผลผลิตที่ต้องการได้ เพราะมีสติปัญญาที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันปฏิบัติงาน ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรนั้น สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537: 9)

ปัจจุบันการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชนต้องประสบกับปัญหาในหลายด้านที่สำคัญ คือปัญหาการลาออกจากสถานศึกษาของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ดังที่ จิระพันธุ์ พิมพ์พันธุ์ (2556) ได้กล่าวว่า สิ่งที่เป็นปัญหาของโรงเรียนเอกชนในขณะนี้คือการลาออกของครู เพราะโรงเรียนของรัฐในทุกสังกัดจะเปิดรับครูในช่วงกลางปี โดยเป็นครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และมีใบประกอบวิชาชีพครูแล้วเท่านั้น ซึ่งครูเหล่านี้ส่วนมากจะไปจากโรงเรียนเอกชน จึงส่งผลกระทบอย่างกะทันหันต่อโรงเรียนเอกชน และทำให้เด็กเสียโอกาสการเรียนรู้เป็นอย่างมาก และ ชนิตา รักษ์พลเมือง (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลในภาคเอกชน ขาดแคลนครูมากกว่าภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ ดันเหตุมาจากปฏิรูปหลักสูตร ส่งผลให้แตกรายวิชาใหม่ๆ โดยเป็นปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยยะยาว ดังนั้น บุคลากร หรือครู จึงมีความสำคัญต่อโรงเรียนเอกชนในแต่ละแห่งซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามรักษาบุคลากรไว้ด้วยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับโรงเรียน และร่วมพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทুমเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อองค์กรมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าสถานศึกษาที่มีบุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับสูง ก็แสดงออกมาโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทุมเทกำลังใจ กำลังใจ เสียสละ มีความรัก ความพอใจ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและต้องการดำรงเป็นสมาชิกของสถานศึกษานั้น เพื่อสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำ พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกมาอาจเป็นที่ไม่พึงปรารถนา ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบหรือขอยกย้ายไปอยู่ที่อื่น ก็จะส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานทั้งหมดที่สำคัญอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาด้วย ดังนั้นเพื่อให้การปรับปรุงการบริหารงานอย่างมีทิศทางและเกิดผลดี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

1. ศึกษาความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยแนวความคิดของ Allen and Meyer ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย 3 ลักษณะ

#### 1.1 ด้านจิตใจ (Affective Commitment)

#### 1.2 ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)

#### 1.3 ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน คือ

#### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

## 2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

## 2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สอนประจำในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน
2. ขนาดของโรงเรียน
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาส และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

#### ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหาร การพัฒนาองค์กร การบำรุงรักษา บุคลากรในองค์กรให้มีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป
3. ได้แนวทางสำหรับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทให้กับงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะ ดังนี้

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการว่าจ้างให้เป็นผู้สอนประจำในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ได้รวมถึงผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการสอนประจำด้วย

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึก ความนึกคิดของบุคลากรทางการศึกษาที่มีความผูกพันเชื่อมโยงต่อองค์กร เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานพึงมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ การให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิด ตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ (Want) ในองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่พนักงานอยู่กับองค์กร หรือการที่พนักงานลงทุนลงแรงไป ทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ (Need) ในองค์กร

3. ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร เนื่องจากสำนึกในบุญคุณขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร** ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.1 เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม คือ เพศชายและเพศหญิง

1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะ การครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม เข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งนั้นจนถึงปัจจุบัน

6. ระดับตำแหน่ง หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง

6.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน รอง ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่ง

6.2 บุคลากรผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบุคลากร มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

8. อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามได้รับเป็นรายเดือน จากการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

9. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจำแนกโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานครที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดไว้ ได้แก่

9.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา

9.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 500-999 คน

9.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (รวมขนาดใหญ่พิเศษ) หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,000 คน ขึ้นไป

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะงานที่ดีที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากรทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง ประกอบด้วย

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคล สามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดูแลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร ทว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดี ความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทักษะของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ตนอยู่ในกลุ่มที่ดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

ในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน
4. นโยบายทางการศึกษา ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
7. สมมติฐานในการวิจัย

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 24-25) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกันและ เต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สุธาวลัย แจ่มประจักษ์ (2553: 13-14) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคล มีต่อองค์กรและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Greenberg and Baron (1993) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

Steers and Porter (1983: 426) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Allen and Meyer (1990:1-18) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (1977) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

Mowday and other (1982) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันเชื่อมโยงต่อองค์กร เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้นำเสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่พนักงานพึงมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ การที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิด ตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาปรารถนาที่จะอยู่ (Want) ในองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่พนักงานอยู่กับองค์กร หรือการที่พนักงานลงทุนลงแรงไป ทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ (Need) ในองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาควรที่จะอยู่ (Ought) ในองค์กร

Miner (1992) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Mowday and Other (1982) โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่อง คือเมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูป

พฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาธิภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลต่อเนื่องจากการได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ ในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนมากมีความคล้ายคลึงกัน และแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการศึกษา โดยผู้ที่ได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดนี้ กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) สามารถให้ความกระจ่างชัดเจนและสามารถประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของแต่ละคนได้ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday *et al.* (1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Steers and Porter (1983) สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่ามามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์กรนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่ชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กรที่มีระเบียบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญเป็นสิ่งที่มียิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristix) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับ ตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคล สามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้น ตั้งแต่ต้นจนจบเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดูแลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดี ความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทักษะของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกวาทักษะของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน (Engagement Factors) ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำ จิตความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

The Institute for Employment Studies (IES) (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนา  
กลยุทธ์ และงานวิจัยในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กรใน NHS (National  
Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน
4. องค์กรให้การสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผัน  
ไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อ  
พนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความ  
ผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตาม  
ลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรอิสระ หรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร  
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับ  
การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่  
ปฏิบัติ (Job Characteristic) และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Work Experience)

### ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน

#### ความหมายและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชน หมายถึง  
สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีชื่อ  
เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนของบุคคลหรือนิติบุคคลที่ไม่ได้เป็นหน่วยงาน ราชการ แต่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมี วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งประเภทโรงเรียนสามัญศึกษา และอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างสรรค์และพัฒนาประชากรส่วนหนึ่งของประเทศ ให้มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากรัฐไม่สามารถจัดให้เพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550) โรงเรียนเอกชนจึงเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งของเยาวชนไทย

ในสภาพปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวในหลายๆ ด้าน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในโลกยุคปัจจุบัน รวมทั้งจำนวนประชากรที่มีเพิ่มขึ้น เพื่อสนองต่อการพัฒนาคุณภาพของชีวิต ประกอบกับในปัจจุบันนี้ได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติบังคับให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งจำเป็นจะต้องมีสถานศึกษารองรับเป็นจำนวนมาก ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การศึกษาไทย เชื่อว่าการจัดการศึกษาเอกชนมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา คือราว พ.ศ. 2199-2231 ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชโดยเฉพาะปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัสแกรนด์และโรงเรียนสามเณร ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีโรงเรียนราษฎร์ เพิ่มขึ้น 3 แห่ง คือ โรงเรียน คริสเตียนไฮสกูล ปัจจุบัน คือโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2395 สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ก่อตั้งปี พ.ศ. 2417 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง และโรงเรียนไทย-ฝรั่งปัจจุบันคือโรงเรียนอัสสัมชัญ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2428 (โรงเรียนอัสสัมชัญ, 2556)

การศึกษาเอกชนของประเทศขยายตัวมากขึ้นในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนครั้งแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบโรงเรียนเอกชน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาของเอกชนที่ดำเนินควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนั้น มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง จึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของประชาชน สยามสมาคมโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย จึงเสนอความเห็นว่าการโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียนราษฎร์ หรือ กรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มอำนาจในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้เอกชนจัดการศึกษาได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านบริการ ส่วนของกองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สช. มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียนราษฎร์ และโอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปี 2546 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สภาพปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

4. เป็นศูนย์กลางส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สช.มีภารกิจในการกำกับดูแลการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน ในกลุ่มสามัญศึกษา1 อาชีวศึกษา1 โรงเรียนนโยบายนพิเศษ1 (โรงเรียนนานาชาติ) และ การศึกษานอกระบบ1

### **นโยบายทางการศึกษา ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550**

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ได้สรุปเนื้อหาในรัฐธรรมนูญ 2550 ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางการศึกษาแบ่งแยกเป็นประเด็นต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องการศึกษาอบรม จะกระทำมิได้

2. องค์กรของรัฐที่มีหน้าที่จัดสรรค้ำประกันความดีต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับชาติและระดับท้องถิ่นในด้านการศึกษาและวัฒนธรรมด้วย

3. ประชาชนได้เรียนฟรี 12 ปี (ป.1-ม.6)

4. การศึกษาทางเลือก การเรียนรู้ด้วยตนเอง และตลอดชีวิต ย่อมได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐ

5. บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการศึกษาอบรมการเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ

6. เด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแลมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมที่เหมาะสมจากรัฐ

7. การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนอย่างรุนแรง จะต้องศึกษาและประเมินผลกระทบต่อประชาชนในชุมชน โดยให้มีผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาร่วมให้ความเห็นประกอบก่อนที่จะมีการดำเนินการ

8. บุคคลมีหน้าที่เข้ารับการศึกษอบรมตามที่กฎหมายบัญญัติ

9. รัฐต้องสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัยแก่เด็กและเยาวชน

10. รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ

11. รัฐต้องจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ

12. รัฐต้องจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

13. รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

14. รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ และเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

15. รัฐต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่าง ๆ โดยจัดให้มีกฎหมายเฉพาะเพื่อการนี้

16. รัฐต้องส่งเสริมการประดิษฐ์หรือการค้นคิดเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

17. รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยพัฒนา และใช้ประโยชน์จากพลังงานทดแทน ซึ่งได้จากธรรมชาติและเป็นคุณค่าต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

18. รัฐต้องส่งเสริมและให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรัช ชาศุรีย์ และ ไพฑูรย์ พิมพ์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบัน ปีงบประมาณ 2550 จำนวน 227 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานสถาบันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $x_5$ ) ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ( $x_6$ ) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $x_{11}$ ) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $x_8$ ) โดยปัจจัยเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกำหนด นโยบายและแผนบริหารตลอดจนประกอบการตัดสินใจในการจัดการสู่องค์กรมีสุขภาพดี ข้าราชการบุคลากร, บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและรักองค์กร โดยการศึกษาเป็นการศึกษาภาคตัดขวาง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามบุคลากรทุกหน่วยประชากรทั้งสิ้น 368 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชสิมา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.27 เมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาชีพพบว่า แพทย์ พยาบาล และเภสัชกร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.8 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและมีบุคลากรเพียงร้อยละ 1.1 เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานในองค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านความมีอิสระในการทำงาน และความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อเรียงลำดับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการบัตรสุขภาพตนเองและครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะว่าโรงพยาบาลควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดย เฉพาะเรื่อง ความมีอิสระในการทำงานและความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบกับการมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเหล่านี้ล้วนเป็นตัว กำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาของบุคลากรในโรงพยาบาลและสามารถนำมา ใช้เป็นนโยบายพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นผู้รับบริการอย่างแท้จริงสถาบันได้ร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551) ศึกษาแรงงูใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยความผูกพันในงานที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมเกี่ยวกับงาน 2) ความทุ่มเทในงาน และ 3) ความผูกพันในอาชีพ และปัจจัยที่เชื่อว่า มีความสำคัญและมีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข คือ ปัจจัยด้านแรงงูใจในงานบนพื้นฐานของความต้องการทางจิต ในที่นี้ ได้แก่ ความต้องการความพึงพอใจในงาน และความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม รวมถึงปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านเครือข่ายทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในงานด้านความต้องการ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีอำนาจในการทำนายได้ถึงร้อยละ 52 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่สามารถทำนายความผันแปรของความผูกพันในงานได้

พิทยา โภคา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 389 ตัวอย่างผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน มีปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลประโยชน์ของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .558, .549, .564, .660, .634, .598$  ตามลำดับ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ( $r = .749$  และ  $.726$ ) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ( $r = .789, .731, .753, .802, .725$  และ  $.716$  ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .604$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธวัธน์ แจ่มประจักษ์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพนักงานครู ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโรงเรียนเทศบาล จำนวน 308 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความท้าทายของงาน ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีโอกาสก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในการบริหาร (2) ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพนักงานครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญและการพิจารณาความดีความชอบ (3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยประสบการณ์การ ในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตนา บุตรดี (2553) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และเพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 972 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ เจตคติ แรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และบรรยากาศองค์กร 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร เจตคติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ เจตคติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร

เตือนใจ พันสีมา (2553) ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,099 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

จ่านง เหล่าคงธรรม (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 313 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2)

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตราด จำแนกตามสถานภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (4) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดย ผู้บริหาร และครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

วัฒนะ พรหมเพชร และ จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 286 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคง ในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมี อิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการ และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร กิตตินันท์ทะศิณี, ปภาวดี มนตรีวัต และ ไตรรัตน์ โกศลพลากรณ์ (2554) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และ (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประชากร ได้แก่ บุคลากร ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 1,030 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงาน

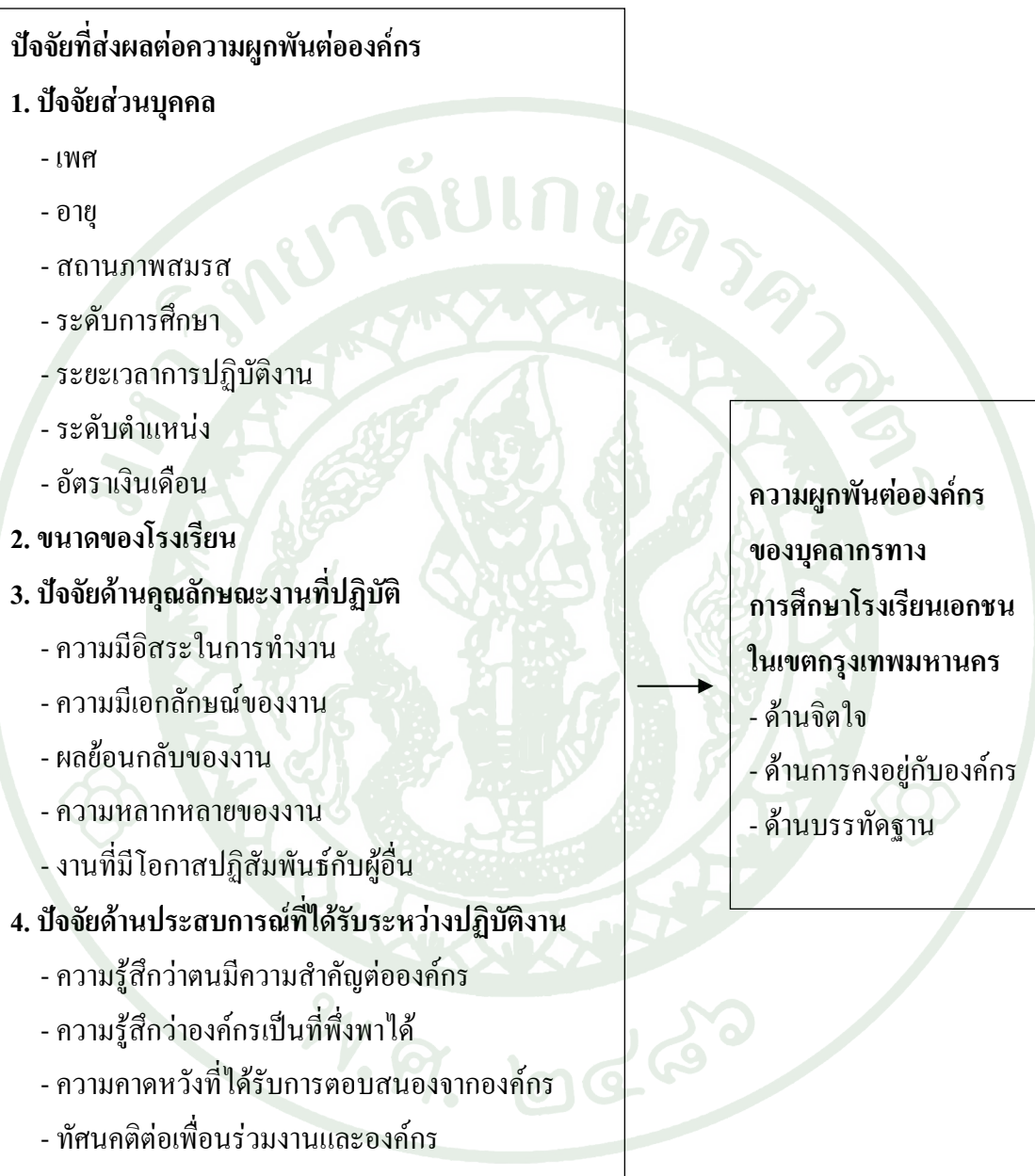
เศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 (3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ การจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัส ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทักษะศึกษาและทากิจกรรมสาธารณะ- ประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

เบญจวรรณ พิศรพงศ์พรรณ และ ณัฐแก้ว ข้องรอด (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กับความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด จำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ทั้งหมด 4 ด้าน คือด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านเงินเดือน มีผลในทางบวกต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้ข้อมูลแล้ว นำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยมีวิธีการดำเนินวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การทดสอบเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สอนประจำในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งใช้เกณฑ์แบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน จาก 178 โรงเรียน โดยทำการสุ่มด้วยวิธีอย่างง่าย (Simple random sampling) โรงเรียนใน

แต่ละขนาด จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งได้โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ 1) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ 2) โรงเรียนเทพคริสเตียนวิทยาลัย โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ 1) โรงเรียนเกษมพิทยา 2) โรงเรียนสรรพวิทยุ และโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ 1) โรงเรียนแสงอรุณ 2) โรงเรียนสุใจ โดยมีจำนวนบุคลากรที่สอนประจำทั้งสิ้น จำนวน 851 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรที่สอนประจำในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Yamane) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

$n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (= 0.05)

ผู้ศึกษากำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างยอมรับได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 หรืออยู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{851}{1 + 851(.05)^2} \\ &= 272.10 \text{ คน} \end{aligned}$$

$$n = 272 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรที่สอนประจำตามสัดส่วนของบุคลากรประจำในแต่ละขนาดโรงเรียน (Stratified Proportional Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 272 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) สำหรับบุคลากรประจำในแต่ละโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

| โรงเรียน                                       | จำนวนบุคลากรประจำ<br>(คน) | จำนวนตัวอย่าง<br>(คน) |
|------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,000 คน ขึ้นไป)    |                           |                       |
| โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์                      | 241                       | 77                    |
| โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย               | 338                       | 108                   |
| 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-999 คน)         |                           |                       |
| โรงเรียนเกษมพิทยา                              | 98                        | 32                    |
| โรงเรียนสรรพวิทยวิทยา                          | 96                        | 31                    |
| 3. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 499 คนลงมา) |                           |                       |
| โรงเรียนแสงอรุณ                                | 39                        | 12                    |
| โรงเรียนสุคใจ                                  | 39                        | 12                    |
| <b>รวม</b>                                     | <b>851</b>                | <b>272</b>            |

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) และจากการคำนวณ

### การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และเนื้อหา มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและถูกต้องตามเกณฑ์
3. สร้างข้อคำถาม โดยนำข้อมูลมาสร้างเป็นข้อคำถามแบบตรวจรายการ (Check List) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการประเมิน 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา โดยได้รับการตรวจทานและแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ แล้วปรับแก้ไขแบบสอบถาม

5. ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบวิเคราะห์และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามวัดถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาส และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

#### ระดับคะแนน

#### ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

|           |         |                      |
|-----------|---------|----------------------|
| 5 คะแนน   | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 หมายถึง | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3 หมายถึง | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| 2 หมายถึง | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 หมายถึง | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ดังนี้

|                 |             |                                         |
|-----------------|-------------|-----------------------------------------|
| ค่าคะแนนในระดับ | 3.68 – 5.00 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง     |
| ค่าคะแนนในระดับ | 2.34 – 3.67 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าคะแนนในระดับ | 1.00 – 2.33 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ     |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดถึงปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

#### ระดับคะแนน ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

|           |         |                      |
|-----------|---------|----------------------|
| 5 คะแนน   | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 หมายถึง | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3 หมายถึง | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| 2 หมายถึง | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 หมายถึง | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ  
ดังนี้

|                 |             |                                         |
|-----------------|-------------|-----------------------------------------|
| ค่าคะแนนในระดับ | 3.68 – 5.00 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง     |
| ค่าคะแนนในระดับ | 2.34 – 3.67 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าคะแนนในระดับ | 1.00 – 2.33 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ     |

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความผูกพันต่อองค์กร |                      |
|------------|---------------------|----------------------|
| 5 คะแนน    | หมายถึง             | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 หมายถึง  | หมายถึง             | เห็นด้วย             |
| 3 หมายถึง  | หมายถึง             | ไม่แน่ใจ             |
| 2 หมายถึง  | หมายถึง             | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 หมายถึง  | หมายถึง             | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพัน ออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ  
ดังนี้

|                 |             |                                        |
|-----------------|-------------|----------------------------------------|
| ค่าคะแนนในระดับ | 3.68 – 5.00 | หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง     |
| ค่าคะแนนในระดับ | 2.34 – 3.67 | หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าคะแนนในระดับ | 1.00 – 2.33 | หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ     |

## การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริงกับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งมีค่าโดยรวมเท่ากับ 0.95 ด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ 0.84 ด้านประสิทธิภาพที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.90 และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.88 ซึ่งล้วนมีค่ามากกว่า 0.70 จึงนับว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

2. จัดทำแบบสอบถามเป็นรูปเล่มแล้วแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำรายงานวิจัยจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละแห่ง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรับและส่งแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 ชุด เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นเวลา 1 เดือน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นเครื่องมือในการช่วยปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื้อหาในแบบสอบถามมีความถูกต้องอย่างครบถ้วน

2. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้มาลงรหัสเป็นหมวดหมู่ของคำถามแต่ละตัวแปร หลังจากนั้นจะนำรหัสต่างๆ ของแบบสอบถามมาประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติแบบพรรณนาข้อมูล (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 272)

| ปัจจัยส่วนบุคคล          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ                   |            |        |
| ชาย                      | 89         | 32.7   |
| หญิง                     | 183        | 67.3   |
| 2. อายุ                  |            |        |
| 21-30 ปี                 | 34         | 12.5   |
| 31-40 ปี                 | 90         | 33.1   |
| 41-50 ปี                 | 65         | 23.9   |
| 51-60 ปี                 | 83         | 30.5   |
| 3. สถานภาพสมรส           |            |        |
| โสด                      | 103        | 37.9   |
| สมรส                     | 169        | 62.1   |
| 4. ระดับการศึกษา         |            |        |
| ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า     | 210        | 77.2   |
| สูงกว่าปริญญาตรี         | 62         | 22.8   |
| 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน |            |        |
| ไม่เกิน 6 ปี             | 52         | 19.2   |
| 6 - 10 ปี                | 42         | 15.4   |
| 11 - 15 ปี               | 55         | 20.2   |
| 16 - 20 ปี               | 53         | 19.5   |
| 21 ปีขึ้นไป              | 70         | 25.7   |
| 6. ระดับตำแหน่ง          |            |        |
| ผู้บริหาร                | 4          | 1.5    |
| บุคลากร                  | 268        | 98.5   |
| 7. อัตราเงินเดือน        |            |        |
| ไม่เกิน 20,000 บาท       | 137        | 50.3   |
| 20,001-30,000 บาท        | 84         | 30.9   |
| 30,001-40,000 บาท        | 36         | 13.3   |
| 40,001-50,000 บาท        | 15         | 5.5    |

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 272)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------|------------|--------|
| 8. ขนาดโรงเรียน |            |        |
| ขนาดเล็ก        | 24         | 8.8    |
| ขนาดกลาง        | 63         | 23.2   |
| ขนาดใหญ่        | 185        | 68.0   |

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.7

อายุ กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 และน้อยที่สุดมีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.5

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.1 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 37.9

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า คิดเป็น ร้อยละ 77.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.8 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.8

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.2 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.4

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 98.5 และมีระดับตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 1.5

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.9 และน้อยที่สุดมีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.5

ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมา ศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.2 และน้อยที่สุดศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 8.8

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แสดงไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 272)

|    | ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ       | $\bar{x}$   | SD          | ระดับ      |
|----|----------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. | ด้านความมีอิสระในการทำงาน              | 3.77        | 0.65        | สูง        |
| 2. | ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน              | 3.78        | 0.56        | สูง        |
| 3. | ด้านผลย้อนกลับของงาน                   | 3.58        | 0.57        | ปานกลาง    |
| 4. | ด้านความหลากหลายของงาน                 | 3.88        | 0.69        | สูง        |
| 5. | ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 3.43        | 0.60        | ปานกลาง    |
|    | <b>รวม</b>                             | <b>3.69</b> | <b>0.47</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 3 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.69$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ( $\bar{x} = 3.88$ ) รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{x} = 3.78$ ) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.77$ ) ด้านผลย้อนกลับของงาน ( $\bar{x} = 3.58$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $\bar{x} = 3.43$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความมีอิสระในการทำงาน

(n = 272)

| ด้านความมีอิสระในการทำงาน                                                           | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย   | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|----------------------|---------------|-----------|------|---------|
| 1. มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้เอง                                        | 67<br>(24.6)      | 154<br>(56.6) | 30<br>(11.0) | 7<br>(2.6)           | 14<br>(5.1)   | 3.93      | 0.96 | สูง     |
| 2. ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน | 68<br>(25.0)      | 149<br>(54.8) | 38<br>(14.0) | 14<br>(5.1)          | 3<br>(1.1)    | 3.97      | 0.83 | สูง     |
| 3. ในการทำงาน มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ                  | 62<br>(22.8)      | 125<br>(46.0) | 60<br>(22.1) | 22<br>(8.1)          | 3<br>(1.1)    | 3.81      | 0.92 | สูง     |
| 4. โรงเรียนมีกฎระเบียบของการทำงานมาก ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้*                     | 21<br>(7.7)       | 51<br>(18.8)  | 67<br>(24.6) | 105<br>(38.6)        | 28<br>(10.3)  | 3.25      | 1.11 | ปานกลาง |
| 5. มักถูกดำเนินในวิธีการทำงานอยู่เสมอ *                                             | 16<br>(5.9)       | 21<br>(7.7)   | 50<br>(18.4) | 81<br>(29.8)         | 104<br>(38.2) | 3.87      | 1.18 | สูง     |
| รวม                                                                                 |                   |               |              |                      |               | 3.77      | 0.65 | สูง     |

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.77$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 2. ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน ( $\bar{x} = 3.97$ ) รองลงมา คือ ข้อ 1. มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้เอง ( $\bar{x} = 3.93$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 4. โรงเรียนมีกฎระเบียบของการทำงานมาก ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้ ( $\bar{x} = 3.25$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

(n = 272)

| ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน                                                           | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|-----------|------|---------|
| 1. สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้                       | 70<br>(25.7)      | 141<br>(51.8) | 45<br>(16.5) | 9<br>(3.3)   | 7<br>(2.6)           | 3.95      | 0.89 | สูง     |
| 2. สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น | 56<br>(20.6)      | 107<br>(39.3) | 66<br>(24.3) | 39<br>(14.3) | 4<br>(1.5)           | 3.63      | 1.01 | ปานกลาง |
| 3. งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน*           | 34<br>(12.5)      | 72<br>(26.5)  | 39<br>(14.3) | 79<br>(29.0) | 48<br>(17.6)         | 3.13      | 1.32 | ปานกลาง |
| 4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร                             | 80<br>(29.4)      | 145<br>(53.3) | 39<br>(14.3) | 5<br>(1.8)   | 3<br>(1.1)           | 4.08      | 0.78 | สูง     |
| 5. สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน                                      | 91<br>(33.5)      | 130<br>(47.8) | 43<br>(15.8) | 4<br>(1.5)   | 4<br>(1.5)           | 4.10      | 0.82 | สูง     |
| รวม                                                                                 |                   |               |              |              |                      | 3.78      | 0.56 | สูง     |

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 5 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.78$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 5. สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.10$ ) รองลงมา คือ ข้อ 4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร ( $\bar{x} = 4.08$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่

ข้อ 3. งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน ( $\bar{x} = 3.25$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านผลย้อนกลับของงาน

| (n = 272)                                                 |                   |               |              |              |              |           |      |         |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------|------|---------|
| ด้านผลย้อนกลับของงาน                                      | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วย  | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
| 1. องค์กรมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด      | 50<br>(18.4)      | 120<br>(44.1) | 33<br>(12.1) | 40<br>(14.7) | 29<br>(10.7) | 3.45      | 1.25 | ปานกลาง |
| 2. เมื่อทำงานเสร็จ ไม่สามารถทราบได้ว่าผลการทำงานดีหรือไม่ | 15<br>(5.5)       | 45<br>(16.5)  | 59<br>(21.7) | 79<br>(29.0) | 74<br>(27.2) | 3.56      | 1.21 | ปานกลาง |
| 3. มีโอกาสได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการงานที่ถูกต้องเสมอ     | 49<br>(18.0)      | 133<br>(48.9) | 67<br>(24.6) | 15<br>(5.5)  | 8<br>(2.9)   | 3.74      | 0.92 | สูง     |
| 4. สามารถรู้ผลการงานในเวลาที่เหมาะสม                      | 47<br>(17.3)      | 146<br>(53.7) | 56<br>(20.6) | 18<br>(6.6)  | 5<br>(1.8)   | 3.78      | 0.87 | สูง     |
| 5. ไม่สามารถประเมินผลงานของตนเองได้ *                     | 20<br>(7.4)       | 54<br>(19.9)  | 54<br>(19.9) | 88<br>(32.4) | 56<br>(20.6) | 3.39      | 1.22 | ปานกลาง |
| รวม                                                       |                   |               |              |              |              | 3.58      | 0.57 | ปานกลาง |

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 6 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านผลย้อนกลับของงาน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.58$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 4. สามารถรู้ผลการงานในเวลาที่เหมาะสม ( $\bar{x} = 3.78$ ) รองลงมา คือ ข้อ 3. มีโอกาสได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการงานที่ถูกต้องเสมอ ( $\bar{x} = 3.74$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5. ไม่สามารถประเมินผลงานของตนเองได้ ( $\bar{x} = 3.39$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน  
ที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้าน  
ความหลากหลายของงาน

(n = 272)

| ด้านความหลากหลายของงาน                                                                        | เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็น<br>ด้วย  | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------|--------------|---------------------|------------------------------|-----------|------|-------------|
| 1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้<br>ทำทนายการปฏิบัติงาน                                           | 58<br>(21.3)              | 126<br>(46.3) | 60<br>(22.1) | 17<br>(6.3)         | 11<br>(4.0)                  | 3.75      | 0.99 | สูง         |
| 2. งานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก<br>จำเจ*                                                         | 24<br>(8.8)               | 46<br>(16.9)  | 85<br>(31.3) | 64<br>(23.5)        | 53<br>(19.5)                 | 3.28      | 1.21 | ปาน<br>กลาง |
| 3. งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถ<br>เพิ่มพูนประสบการณ์ ความ<br>ชำนาญและพัฒนาความรู้<br>เพิ่มมากขึ้น | 90<br>(33.1)              | 127<br>(46.7) | 40<br>(14.7) | 12<br>(4.4)         | 3<br>(1.1)                   | 4.06      | 0.87 | สูง         |
| 4. ได้ใช้ความรู้ความสามารถ<br>อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน<br>ที่ได้รับมอบหมาย                 | 101<br>(37.1)             | 123<br>(45.2) | 38<br>(14.0) | 4<br>(1.5)          | 6<br>(2.2)                   | 4.14      | 0.87 | สูง         |
| 5. งานที่ต้องใช้ทักษะในการ<br>ทำงานหลายอย่าง                                                  | 116<br>(42.6)             | 112<br>(41.2) | 28<br>(10.3) | 12<br>(4.4)         | 4<br>(1.5)                   | 4.19      | 0.90 | สูง         |
| รวม                                                                                           |                           |               |              |                     |                              | 3.88      | 0.69 | สูง         |

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 7 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของ  
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความหลากหลายของงาน  
พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านความหลากหลายของ  
งาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.88$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 5. งานที่  
ต้องใช้ทักษะในการทำงานหลายอย่าง ( $\bar{x} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ข้อ 4. ได้ใช้ความรู้ความสามารถ  
อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 4.14$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
ต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2. งานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ ( $\bar{x} = 3.28$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน  
ที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านงาน  
ที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

(n = 272)

| ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์<br>กับผู้อื่น                                                     | เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็น<br>ด้วย  | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------|--------------|---------------------|------------------------------|-----------|------|-------------|
| 1. งานที่มีลักษณะที่ต้อง<br>ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน<br>ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือ<br>หัวหน้างาน | 95<br>(34.9)              | 115<br>(42.3) | 38<br>(14.0) | 17<br>(6.3)         | 7<br>(2.6)                   | 4.01      | 0.99 | สูง         |
| 2. งานที่ทำเป็นงานที่บุคคลอื่น<br>ทำไว้แล้วและส่งต่อมาให้<br>ท่านทำในขั้นตอนต่อไป              | 41<br>(15.1)              | 96<br>(35.3)  | 53<br>(19.5) | 64<br>(23.5)        | 18<br>(6.6)                  | 2.71      | 1.17 | ปาน<br>กลาง |
| 3. งานที่ทำส่งผลต่องานของ<br>บุคคลอื่น                                                         | 56<br>(20.6)              | 104<br>(38.2) | 62<br>(22.8) | 36<br>(13.2)        | 14<br>(5.1)                  | 3.56      | 1.11 | ปาน<br>กลาง |
| รวม                                                                                            |                           |               |              |                     |                              | 3.43      | 0.60 | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 8 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.43$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ข้อ 1. งานที่มีลักษณะที่ต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ( $\bar{x} = 4.01$ ) รองลงมา คือ ข้อ 3. งานที่ทำส่งผลต่องานของบุคคลอื่น ( $\bar{x} = 3.56$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2. งานที่ทำเป็นงานที่บุคคลอื่นทำไว้แล้วและส่งต่อมาให้ท่านทำในขั้นตอนต่อไป ( $\bar{x} = 2.71$ )

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แสดงไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 272)

| ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร     | 3.58      | 0.61 | ปานกลาง |
| 2. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้     | 3.48      | 0.66 | ปานกลาง |
| 3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร | 4.02      | 0.82 | สูง     |
| 4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร        | 3.95      | 0.77 | สูง     |
| รวม                                            | 3.76      | 0.58 | สูง     |

จากตารางที่ 9 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.76$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ( $\bar{x} = 4.02$ ) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $\bar{x} = 3.95$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.58$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ( $\bar{x} = 3.48$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

(n = 272)

| ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร                                         | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|----------------------|----------------------|-----------|------|---------|
| 1. รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อโรงเรียน                           | 98<br>(36.0)      | 102<br>(37.5) | 55<br>(20.2) | 7<br>(2.6)           | 10<br>(3.7)          | 4.00      | 1.00 | สูง     |
| 2. รู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ                   | 83<br>(30.5)      | 114<br>(41.9) | 48<br>(17.6) | 21<br>(7.7)          | 6<br>(2.2)           | 3.91      | 0.99 | สูง     |
| 3. หากถูกย้ายงานไปทำงานที่ใหม่ คิดว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในที่เดิมแต่อย่างใด | 47<br>(17.3)      | 82<br>(30.1)  | 89<br>(32.7) | 38<br>(14.0)         | 16<br>(5.9)          | 2.61      | 1.10 | ปานกลาง |
| 4. เท่าที่ผ่านมาไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ*            | 25<br>(9.2)       | 44<br>(16.2)  | 59<br>(21.7) | 66<br>(24.3)         | 78<br>(28.7)         | 3.47      | 1.31 | ปานกลาง |
| 5. คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ          | 75<br>(27.6)      | 125<br>(46.0) | 55<br>(20.2) | 8<br>(2.9)           | 9<br>(3.3)           | 3.92      | 0.94 | สูง     |
| รวม                                                                             |                   |               |              |                      |                      | 3.58      | 0.61 | ปานกลาง |

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 10 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.58$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 1. รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.00$ ) รองลงมา คือ ข้อ 5. คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเหมือนกับเพื่อน

ร่วมงานคนอื่น ๆ ( $\bar{x} = 3.92$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3. หากถูกย้ายงานไปทำงานที่ใหม่ คิดว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใน ที่เดิมแต่อย่างใด ( $\bar{x} = 2.61$ )

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

(n = 272)

| ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้                                                      | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$   | SD          | ระดับ          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|-------------|-------------|----------------|
| 1. คิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้*          | 36<br>(13.2)      | 50<br>(18.4)  | 48<br>(17.6) | 78<br>(28.7) | 60<br>(22.1)         | 3.28        | 1.35        | ปานกลาง        |
| 2. นับตั้งแต่ทำงานกับองค์กรมาไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร*                    | 28<br>(10.3)      | 45<br>(16.5)  | 61<br>(22.4) | 78<br>(28.7) | 60<br>(22.1)         | 3.36        | 1.27        | ปานกลาง        |
| 3. ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ | 75<br>(27.6)      | 109<br>(40.1) | 55<br>(20.2) | 21<br>(7.7)  | 12<br>(4.4)          | 3.79        | 1.07        | สูง            |
| 4. หน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ตนได้แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว             | 33<br>(12.1)      | 100<br>(36.8) | 60<br>(22.1) | 49<br>(18.0) | 30<br>(11.0)         | 3.21        | 1.20        | ปานกลาง        |
| 5. มีความรู้สึกว่าองค์กรยังสนใจดูแลตนหลังจากที่ได้เกษียณอายุไปแล้ว                          | 84<br>(30.9)      | 97<br>(35.7)  | 48<br>(17.6) | 26<br>(9.6)  | 17<br>(6.3)          | 3.75        | 1.17        | สูง            |
| <b>รวม</b>                                                                                  |                   |               |              |              |                      | <b>3.48</b> | <b>0.66</b> | <b>ปานกลาง</b> |

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 11 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.48$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 3. ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ( $\bar{x} = 3.79$ ) รองลงมา คือ ข้อ 5. มีความรู้สึกรู้ว่าองค์กรยังสนใจดูแลตนหลังจากที่ได้เกษียณอายุไปแล้ว ( $\bar{x} = 3.75$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 4. หน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ตนได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.21$ )

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

(n = 272)

| ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร                     | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$   | SD          | ระดับ      |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. องค์กรได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป | 92<br>(33.8)      | 124<br>(45.6) | 36<br>(13.2) | 10<br>(3.7) | 10<br>(3.7)          | 4.02        | 0.98        | สูง        |
| 2. องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป                            | 121<br>(44.5)     | 94<br>(34.6)  | 34<br>(12.5) | 13<br>(4.8) | 10<br>(3.7)          | 4.11        | 1.04        | สูง        |
| 3. รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าปฏิบัติงานที่องค์กรนี้             | 114<br>(41.9)     | 95<br>(34.9)  | 38<br>(14.0) | 21<br>(7.7) | 4<br>(1.5)           | 4.08        | 1.00        | สูง        |
| 4. การทำงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกมั่นคง                          | 112<br>(41.2)     | 99<br>(36.4)  | 40<br>(14.7) | 12<br>(4.4) | 9<br>(3.3)           | 4.08        | 1.02        | สูง        |
| 5. หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือได้           | 78<br>(28.7)      | 98<br>(36.0)  | 67<br>(24.6) | 20<br>(7.4) | 9<br>(3.3)           | 3.79        | 1.04        | สูง        |
| <b>รวม</b>                                                      |                   |               |              |             |                      | <b>4.02</b> | <b>0.82</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 12 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.02$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 2. องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป ( $\bar{x} = 4.11$ ) รองลงมา คือ ข้อ 3. รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ และ ข้อ 4. การทำงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกมั่นคง ( $\bar{x} = 4.08$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5. หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือได้ ( $\bar{x} = 3.79$ )

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

(n = 272)

| ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร                           | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$   | SD          | ระดับ      |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน                         | 111<br>(40.8)     | 108<br>(39.7) | 35<br>(12.9) | 9<br>(3.3)  | 9<br>(3.3)           | 4.11        | 0.98        | สูง        |
| 2. เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ   | 84<br>(30.9)      | 120<br>(44.1) | 42<br>(15.4) | 20<br>(7.4) | 6<br>(2.2)           | 3.94        | 0.98        | สูง        |
| 3. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง                      | 83<br>(30.5)      | 120<br>(44.1) | 56<br>(20.6) | 11<br>(4.0) | 2<br>(0.7)           | 4.00        | 0.86        | สูง        |
| 4. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 66<br>(24.3)      | 117<br>(43.0) | 64<br>(23.5) | 15<br>(5.5) | 10<br>(3.7)          | 3.79        | 0.99        | สูง        |
| 5. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน             | 77<br>(28.3)      | 125<br>(46.0) | 53<br>(19.5) | 7<br>(2.6)  | 10<br>(3.7)          | 3.93        | 0.95        | สูง        |
| <b>รวม</b>                                                     |                   |               |              |             |                      | <b>3.95</b> | <b>0.77</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 13 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.95$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 1. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.11$ ) รองลงมา คือ ข้อ 3. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ( $\bar{x} = 4.00$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2. เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ( $\bar{x} = 3.94$ )

#### ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แสดงไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 272)

| ความผูกพันต่อองค์กร       | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|---------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ด้านจิตใจ              | 3.80      | 0.65 | สูง     |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร | 3.28      | 0.86 | ปานกลาง |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน          | 3.74      | 0.90 | สูง     |
| รวม                       | 3.61      | 0.64 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 14 แสดงภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.61$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านจิตใจ ( $\bar{x} = 3.80$ ) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x} = 3.74$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{x} = 3.28$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจิตใจ

(n = 272)

| ด้านจิตใจ                                            | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่เห็นใจ    | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|-----------|------|---------|
| 1. พอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้         | 96<br>(35.3)      | 125<br>(46.0) | 25<br>(9.2)  | 14<br>(5.1)  | 12<br>(4.4)          | 4.03      | 1.03 | สูง     |
| 2. รู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของตนเอง    | 78<br>(28.7)      | 116<br>(42.6) | 44<br>(16.2) | 26<br>(9.6)  | 8<br>(2.9)           | 3.85      | 1.04 | สูง     |
| 3. ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร*               | 39<br>(14.3)      | 46<br>(16.9)  | 51<br>(18.8) | 68<br>(25.0) | 68<br>(25.0)         | 3.29      | 1.38 | ปานกลาง |
| 4. ไม่รู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ทำงานอยู่*     | 10<br>(3.7)       | 36<br>(13.2)  | 39<br>(14.3) | 77<br>(28.3) | 110<br>(40.4)        | 3.89      | 1.18 | สูง     |
| 5. คิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนมาก  | 98<br>(36.0)      | 119<br>(43.8) | 35<br>(12.9) | 13<br>(4.8)  | 7<br>(2.6)           | 4.06      | 0.95 | สูง     |
| 6. ไม่รู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ทำงานอยู่ * | 7<br>(2.6)        | 36<br>(13.2)  | 73<br>(26.8) | 74<br>(27.2) | 82<br>(30.1)         | 3.69      | 1.11 | สูง     |
| รวม                                                  |                   |               |              |              |                      | 3.80      | 0.65 | สูง     |

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 15 แสดงภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.80$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ข้อ 5. คิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) รองลงมา คือ ข้อ 1. พอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{x} = 4.03$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3. ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{x} = 3.29$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านการคงอยู่กับองค์กร

(n = 272)

| ด้านการคงอยู่กับองค์กร                                                         | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-----------|------|---------|
| 1. เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงไรก็ตาม      | 61<br>(22.4)      | 75<br>(27.6) | 64<br>(23.5) | 33<br>(12.1) | 39<br>(14.3)         | 3.32      | 1.33 | ปานกลาง |
| 2. ยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่ค้ำค่า                   | 63<br>(23.2)      | 84<br>(30.9) | 52<br>(19.1) | 46<br>(16.9) | 27<br>(9.9)          | 3.40      | 1.28 | ปานกลาง |
| 3. อยากจะอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม           | 73<br>(26.8)      | 97<br>(35.7) | 56<br>(20.6) | 30<br>(11.0) | 16<br>(5.9)          | 3.67      | 1.16 | สูง     |
| 4. ท่านคิดว่าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้เนื่องจากงานใหม่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า | 58<br>(21.3)      | 75<br>(27.6) | 58<br>(21.3) | 47<br>(17.3) | 34<br>(12.5)         | 3.28      | 1.32 | ปานกลาง |
| 5. รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากลาออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่                 | 24<br>(8.8)       | 43<br>(15.8) | 78<br>(28.7) | 91<br>(33.5) | 36<br>(13.2)         | 2.74      | 1.14 | ปานกลาง |
| รวม                                                                            |                   |              |              |              |                      | 3.28      | 0.86 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 16 แสดงภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.28$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ข้อ 3. อยากจะอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $\bar{x} = 3.67$ ) รองลงมา คือ ข้อ 2. ยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่ค้ำค่า ( $\bar{x} = 3.40$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5. รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากลาออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่ ( $\bar{x} = 2.74$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านบรรทัดฐาน

(n = 272)

| ด้านบรรทัดฐาน                                                                         | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย      | ไม่เห็นใจ    | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | $\bar{x}$ | SD   | ระดับ   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|-----------|------|---------|
| 1. คิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า | 70<br>(25.7)      | 86<br>(31.6)  | 53<br>(19.5) | 42<br>(15.4) | 21<br>(7.7)          | 3.52      | 1.24 | ปานกลาง |
| 2. มีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้                                            | 67<br>(24.6)      | 80<br>(29.4)  | 68<br>(25.0) | 37<br>(13.6) | 20<br>(7.4)          | 3.50      | 1.21 | ปานกลาง |
| 3. ยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ                                             | 93<br>(34.2)      | 101<br>(37.1) | 55<br>(20.2) | 20<br>(7.4)  | 3<br>(1.1)           | 3.96      | 0.97 | สูง     |
| 4. คิดว่าจะทำงานให้กับองค์กรตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว                                 | 90<br>(33.1)      | 84<br>(30.9)  | 61<br>(22.4) | 26<br>(9.6)  | 11<br>(4.0)          | 3.79      | 1.12 | สูง     |
| 5. คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีบุญคุณกับตนเองมาก                                        | 95<br>(34.9)      | 104<br>(38.2) | 48<br>(17.6) | 10<br>(3.7)  | 15<br>(5.5)          | 3.93      | 1.08 | สูง     |
| รวม                                                                                   |                   |               |              |              |                      | 3.74      | 0.90 | สูง     |

จากตารางที่ 17 แสดงภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.74$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ข้อ 3. ยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.96$ ) รองลงมา คือ ข้อ 5. คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีบุญคุณกับตนเองมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2. มีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{x} = 3.50$ )

#### ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาตัวแปรอิสระปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หรือตัวแปรตามโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiplier Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด 9 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปร ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (X1) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (X2) ด้านผลย้อนกลับของงาน (X3) ด้านความหลากหลายของงาน (X4) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X5) ตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X6) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X7) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X8) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X9) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise ดังแสดงในตาราง 18 และ 19

**ตารางที่ 18** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

| แหล่งความแปรปรวน | SS             | df         | MS     | F       | Sig.  |
|------------------|----------------|------------|--------|---------|-------|
| Regression       | 72.846         | 7          | 10.407 | 70.951* | 0.000 |
| Residual         | 38.721         | 264        | 0.147  |         |       |
| <b>Total</b>     | <b>111.567</b> | <b>271</b> |        |         |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 7 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 65.30 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังแสดงในตาราง 30

**ตารางที่ 19** ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

| ตัวแปร                                                                 | b      | SE <sub>b</sub> | B      | t       | p     |
|------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------|--------|---------|-------|
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน (X1)                                         | 0.110  | 0.052           | 0.111  | 2.099*  | 0.037 |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (X2)                                         | 0.133  | 0.054           | 0.116  | 2.475*  | 0.014 |
| ด้านความหลากหลายของงาน (X4)                                            | 0.133  | 0.055           | 0.142  | 2.406*  | 0.017 |
| ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X5)                            | -0.120 | 0.043           | -0.112 | -2.786* | 0.006 |
| ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X7)                            | 0.132  | 0.044           | 0.136  | 3.024*  | 0.003 |
| ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X8)                       | 0.297  | 0.052           | 0.382  | 5.664*  | 0.000 |
| ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X9)                              | 0.122  | 0.046           | 0.147  | 2.640*  | 0.009 |
| <b>Constant = 0.453, R = 0.808, R<sup>2</sup> = 0.653, SEE = 0.383</b> |        |                 |        |         |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรที่มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X8) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X9) ด้านความหลากหลายของงาน (X4) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X7) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (X2) และด้านความมีอิสระในการทำงาน (X1) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่มีผลในทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ตัวแปร ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนตัวแปรอื่น ๆ พบว่าไม่สามารถพยากรณ์หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = 0.453 + 0.110 X_1 + 0.133 X_2 + 0.133 X_4 - 0.120 X_5 + 0.132 X_7 + 0.297 X_8 + 0.122 X_9$$

โดยสรุปจากสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของงาน และมีผลในทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน

ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ที่มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนตัวแปรอื่น ๆ พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ส่วนที่ 6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีผลการวิเคราะห์ในรายละเอียดดังนี้

1. เพศของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนใน  
เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

| เพศ  | n   | $\bar{x}$ | SD   | t     | df  | p     |
|------|-----|-----------|------|-------|-----|-------|
| ชาย  | 89  | 3.53      | 0.74 | 1.317 | 270 | 0.189 |
| หญิง | 183 | 3.64      | 0.59 |       |     |       |

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

| อายุ     | n  | $\bar{x}$ | SD   | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS    | F     | Sig.  |
|----------|----|-----------|------|------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| 21-30 ปี | 34 | 3.38      | 0.65 | ระหว่างกลุ่ม     | 2.002   | 3   | 0.667 | 1.632 | 0.182 |
| 31-40 ปี | 90 | 3.64      | 0.63 | ภายในกลุ่ม       | 109.566 | 268 | 0.409 |       |       |
| 41-50 ปี | 65 | 3.66      | 0.67 | รวม              | 111.567 | 271 |       |       |       |
| 51-60 ปี | 83 | 3.63      | 0.62 |                  |         |     |       |       |       |

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. สถานภาพสมรสของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 22** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส | n   | $\bar{x}$ | SD   | t      | df  | p     |
|-------------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|
| โสด         | 103 | 3.47      | 0.65 | 2.820* | 270 | 0.005 |
| สมรส        | 169 | 3.69      | 0.62 |        |     |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพสมรสของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ระดับการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 23** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา         | n   | $\bar{x}$ | SD   | t     | df  | p     |
|-----------------------|-----|-----------|------|-------|-----|-------|
| ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า | 210 | 3.57      | 0.67 | 1.617 | 270 | 0.107 |
| สูงกว่าปริญญาตรี      | 62  | 3.72      | 0.51 |       |     |       |

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาการ<br>ปฏิบัติงาน | n  | $\bar{x}$ | SD   | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS    | F      | Sig.  |
|---------------------------|----|-----------|------|----------------------|---------|-----|-------|--------|-------|
| ไม่เกิน 6 ปี              | 52 | 3.46      | 0.66 | ระหว่างกลุ่ม         | 4.284   | 4   | 1.071 | 2.666* | 0.033 |
| 6 - 10 ปี                 | 42 | 3.49      | 0.58 | ภายในกลุ่ม           | 107.283 | 267 | 0.402 |        |       |
| 11 - 15 ปี                | 55 | 3.77      | 0.61 | รวม                  | 111.567 | 271 |       |        |       |
| 16 - 20 ปี                | 53 | 3.74      | 0.66 |                      |         |     |       |        |       |
| 21 ปีขึ้นไป               | 70 | 3.56      | 0.64 |                      |         |     |       |        |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

| ระยะเวลาการ<br>ปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | ไม่เกิน 6 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 16 - 20 ปี | 21 ปีขึ้นไป |
|---------------------------|-----------|--------------|-----------|------------|------------|-------------|
|                           |           | 3.46         | 3.49      | 3.77       | 3.74       | 3.56        |
| ไม่เกิน 6 ปี              | 3.46      | -            |           | *          | *          |             |
| 6 - 10 ปี                 | 3.49      |              | -         | *          |            |             |
| 11 - 15 ปี                | 3.77      |              |           | -          |            |             |
| 16 - 20 ปี                | 3.74      |              |           |            | -          |             |
| 21 ปีขึ้นไป               | 3.56      |              |           |            |            | -           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 6 ปี ( $\bar{X} = 3.46$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ( $\bar{X} = 3.77$ )

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 6 ปี ( $\bar{X} = 3.46$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ( $\bar{X} = 3.74$ )

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ( $\bar{X} = 3.49$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ( $\bar{X} = 3.77$ )

6. ระดับตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| ระดับตำแหน่ง | N   | $\bar{x}$ | SD   | t     | df  | p     |
|--------------|-----|-----------|------|-------|-----|-------|
| ผู้บริหาร    | 4   | 3.94      | 0.38 | 1.031 | 270 | 0.303 |
| บุคลากร      | 268 | 3.60      | 0.64 |       |     |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. อัตราเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

| อัตราเงินเดือน     | n   | $\bar{x}$ | SD   | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS    | F       | Sig.  |
|--------------------|-----|-----------|------|------------------|---------|-----|-------|---------|-------|
| ไม่เกิน 20,000 บาท | 137 | 3.35      | 0.63 | ระหว่างกลุ่ม     | 19.619  | 3   | 6.540 | 19.060* | 0.000 |
| 20,001-30,000 บาท  | 84  | 3.81      | 0.54 | ภายในกลุ่ม       | 91.949  | 268 | 0.343 |         |       |
| 30,001-40,000 บาท  | 36  | 3.97      | 0.49 | รวม              | 111.567 | 271 |       |         |       |
| 40,001-50,000 บาท  | 15  | 3.98      | 0.57 |                  |         |     |       |         |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อัตราเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

| อัตราเงินเดือน     |      | ไม่เกิน 20,000 บาท | 20,001-30,000 บาท | 30,001-40,000 บาท | 40,001-50,000 บาท |
|--------------------|------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| $\bar{x}$          |      | 3.35               | 3.81              | 3.97              | 3.98              |
| ไม่เกิน 20,000 บาท | 3.35 | -                  | *                 | *                 | *                 |
| 20,001-30,000 บาท  | 3.81 |                    | -                 |                   |                   |
| 30,001-40,000 บาท  | 3.97 |                    |                   | -                 |                   |
| 40,001-50,000 บาท  | 3.98 |                    |                   |                   | -                 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.35$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.81$ )

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.35$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\bar{X} = 3.97$ )

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.35$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท ( $\bar{X} = 3.98$ )

### ส่วนที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ขนาดของโรงเรียน | n   | $\bar{x}$ | SD   | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS     | F       | Sig.  |
|-----------------|-----|-----------|------|------------------|---------|-----|--------|---------|-------|
| ขนาดเล็ก        | 24  | 3.46      | 0.48 | ระหว่างกลุ่ม     | 24.781  | 2   | 12.390 | 38.405* | 0.000 |
| ขนาดกลาง        | 63  | 3.09      | 0.57 | ภายในกลุ่ม       | 86.786  | 269 | 0.323  |         |       |
| ขนาดใหญ่        | 185 | 3.80      | 0.58 | รวม              | 111.567 | 271 |        |         |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

| ขนาดโรงเรียน |           | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|
|              | $\bar{x}$ | 3.46     | 3.09     | 3.80     |
| ขนาดเล็ก     | 3.46      | -        | *        | *        |
| ขนาดกลาง     | 3.09      |          | -        | *        |
| ขนาดใหญ่     | 3.80      |          |          | -        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรสถานศึกษาขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 3.46$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าบุคลากรสถานศึกษาขนาดกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ )

บุคลากรสถานศึกษาขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 3.46$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสถานศึกษาขนาดใหญ่ ( $\bar{X} = 3.80$ )

บุคลากรสถานศึกษาขนาดกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรสถานศึกษาขนาดใหญ่ ( $\bar{X} = 3.80$ )

#### ข้อวิจารณ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ดังนี้

#### ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน แสดงให้

เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานหลายอย่าง อีกทั้งยังได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนประสบการณ์ ความชำนาญและเป็นการพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม และ ณัฐแก้ว ข้องรอด (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก

### ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างอาจรับรู้ถึงการที่องค์กรมีพัฒนาการจนเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป ขณะเดียวกันอาจจะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัชชัย ชาสุริย์ และ ไพฑูรย์ พิมดิ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน และปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม และ ณัฐแก้ว ข้องรอด (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

### ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าการมีหน้าที่และความสำคัญสำหรับตนมาก และรู้สึกพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อ

องค์กรของ Allen and Meyer (1990) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความผูกพันที่พนักงานพึงมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าควรจะอยู่ในองค์กร ฉะนั้นการที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีอิสระในการคิด ตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตลอด จนโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป และยังคงคล้อยตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ สุทธาวัดย์ แจ่มประจักษ์ (2553) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กร

ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะไม่อยู่กับองค์กรในระยะยาว ส่วนกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยกลุ่มที่คิดว่าการคงอยู่กับองค์กรของตนเองไม่แน่นอนหรือไม่ยาวนานนั้น อาจมีสาเหตุมาจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ รวมทั้งอาจมีความรู้สึกว่าตนเองมีทางเลือกสำหรับงานใหม่เสมอ หากลาออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่พนักงานอยู่กับองค์กรหรือการที่พนักงานลงทุนลงแรงไป ทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.1 ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการทำงานสูง ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการทำงานสูง เช่น ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน หรือมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้

เอง จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคล สามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน

1.2 ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานมากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานที่กำลังปฏิบัติได้อย่างชัดเจน หรือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ก็สามารถแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจน ของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนจบเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ และ ณัฐแก้ว ช้องรอด (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน

1.3 ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงให้เห็นว่า หากกลุ่มตัวอย่างต้องทำงานที่มีความหลากหลายของงานมากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่าง มีงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานหลายอย่าง หรือได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ ความชำนาญและพัฒนาความรู้แถมเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา โกศา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ด้านงานที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน

1.4 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลในทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หากกลุ่มตัวอย่างทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างต้องทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น เช่น ต้องทำงานที่บุคคลอื่นทำไว้แล้วและส่งต่อมาให้ตนทำในขั้นตอนต่อไป หรืองานที่ตนเองทำ แต่ส่งผลต่องานของบุคคลอื่น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรค่อนข้างหลวม ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในทางบวกมากนัก ทำให้เมื่อต้องทำงานร่วมกัน ไม่สามารถทำได้อย่างคล่องตัว หรืออาจเกิดจากการไม่พูดคุยทำความเข้าใจกันก่อนทำงาน ต่างคนต่างทำ และเมื่อต้องทำงานร่วมกันจึงทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันได้อย่างลงตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเหนื่อยล้า เสียความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงาน หรือท้อแท้กับงานที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และที่สำคัญอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวมลดลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดำเนินการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของ

องค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร ส่วนคนที่มีปัญหาและไม่ชอบการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคคลเหล่านี้จะอยู่ในกลุ่มที่มีเจตคติทางลบต่อองค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ

## 2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้มากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้มากขึ้น เช่น ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือมีความรู้สึกว่าองค์กรยังสนใจดูแลตนหลังจากที่ได้เกษียณอายุไปแล้ว จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) และเกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2533) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นการที่สมาชิกหรือพนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ได้รับความเชื่อถือทั้งจากพนักงานในองค์กร และคนภายนอก รวมทั้งพนักงานสามารถพึ่งพาองค์กรได้ตลอดไป เขาจะเกิดความมั่นใจ อยากทำงานกับองค์กรนี้ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.2 ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำงานในองค์กรอันเป็นที่รู้จัก มีความเชื่อถือ และได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ และที่สำคัญจะส่งผลให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น

ค่าตอบแทน การพิจารณาความดี ความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) และ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ซึ่งหากความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นไปด้วยดี จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีมากขึ้น

2.3 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในทางที่ดีมากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานต่างมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนั้นๆ และที่สำคัญจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกวาทสนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) และ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งหากพนักงานได้มีโอกาสพบปะและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะสะท้อนเจตคติของแต่ละคนที่มีต่อองค์กรออกมา ดังนั้น ถ้ากลุ่มผู้ร่วมงานมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร ก็จะทำให้พนักงานผู้นั้นมีเจตคติทางบวกต่อองค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อยู่ในกลุ่มที่มีเจตคติทางลบต่อองค์กร

### เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการความต้องการความมั่นคงของบุคคลที่มีสถานภาพสมรส มีมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด กล่าวคือ บุคคลที่มีสถานภาพโสด อาจคิดว่า อยู่ตัวคนเดียวไม่มีภาระ ไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว หากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ให้ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ หรืออาจมีงานใหม่ที่ดีกว่าเข้ามาให้เลือก ก็พร้อมที่จะลาออกได้ทุกเมื่อ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ส่วนบุคคลที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด อาจคิดว่า ตนเองมีภาระต้องดูแล และรับผิดชอบต่อครอบครัวจึงไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ทำอยู่ แม้ว่าองค์กรใหม่อาจจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) และเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส หรือผู้ที่แต่งงานแล้ว มีครอบครัวแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่เป็นโสด เพราะคนที่แต่งงานมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะผู้ที่มีลูก จึงต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าคนที่เป็นโสด

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรใน น้อยกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากระยะเวลาการคงอยู่กับองค์กรของแต่ละบุคคลอาจเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะเวลาสั้นย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่นาน ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ Steers and Porter (1983) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรนาน เป็นองค์ประกอบที่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) และเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมานาน มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่าขององค์กรมากขึ้น จึงทำให้มีความผูกพันมากขึ้นนั่นเอง

อัตราเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนสูง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากอัตราเงินเดือนที่เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีอัตราเงินเดือนสูงอาจมีภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบมาก และอาจอยู่กับองค์กรมาค่อนนานกว่า จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนบุคคลที่มีอัตราเงินเดือนน้อย อาจมีภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบไม่มากนัก และอาจอยู่กับองค์กรมาได้ไม่นานนัก จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ Steers (1997) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ด้านอัตราเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม และ ญัฐแก้ว ช้องรอด (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.8

ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้เนื่องด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักในเรื่องของค่าตอบแทน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาที่มีความมีเอกลักษณ์ของงาน ความต้องการมีอิสระในการทำงาน และจะต้องเป็นงานที่สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ ความชำนาญและพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น มากกว่าปัจจัยอื่นๆ

### เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่อ

องค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ย่อมเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ซึ่งโดยปกติจะมีโครงสร้างขององค์กรที่มีระเบียบแบบแผนชัดเจน มีสายงานและตำแหน่งที่หลากหลาย ทำให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรนี้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานค่อนข้างสูง หรืออาจจะมีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีกว่า ดังนั้นจึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปัจฉัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ Steers and Porter (1983) โดยแนวคิดได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรที่มีระเบียบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดที่แตกต่างกัน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่สอนประจำในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 272 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และ กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive statistic) ด้วยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiplier Regression Analysis) ซึ่งผลการศึกษสามารถ สรุปได้ดังนี้

#### ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.3 มากที่สุดมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 77.2 มากที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 98.5 มากที่สุดมีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.9 ส่วนใหญ่ศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.0

## ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตน รองลงมา คือ มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้เอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีกฎระเบียบของการทำงานมาก ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้

ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน

ปัจจัยด้านผลย้อนกลับของงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านผลย้อนกลับของงานอยู่ระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 4. สามารถรู้ผลการทำงานในเวลาที่เหมาะสม รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการทำงานที่ถูกต้องเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ไม่สามารถประเมินผลงานของตนเองได้

ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ข้อ 5. งานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานหลายอย่าง รองลงมา คือ ได้ใช้

ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ

ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ งานที่มีลักษณะที่ต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน รองลงมา คือ งานที่ทำส่งผลกระทบต่อของบุคคลอื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่บุคคลอื่นทำไว้แล้วและส่งต่อมาให้ท่านทำในขั้นตอนต่อไป

### ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

ภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ รู้สึกว่าตนเอง เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อโรงเรียน รองลงมา คือ คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ หากถูกย้าย งานไปทำงานที่ใหม่ คิดว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในที่เดิมแต่อย่างใด

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ รองลงมา คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรยังสนใจดูแล

ตนหลังจากที่ได้เกษียณอายุไปแล้ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ตนได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว

ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป รองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่างานที่องค์กรนี้ และ การทำงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกมั่นคง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือได้

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึที่ดีต่อตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

#### ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ คิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนมาก รองลงมา คือ พอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ อยากจะอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม รองลงมา คือ

ยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่คุ้มค่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ รองลงมา คือ คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีบุญคุณกับตนเองมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ มีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 7 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 65.30 โดยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความหลากหลายของงาน และมีผลในทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน และตัวแปรปัจจัยด้านประสิทธิภาพที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ที่มีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วนตัวแปรอื่น ๆ พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. เพศของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. สถานภาพสมรสของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ระดับการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ระดับตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. อัตราเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านบรรทัดฐานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามขนาดโรงเรียน**

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของรัฐที่มีต่อโรงเรียนเอกชน

1.1 ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 รัฐควรสนับสนุนและส่งเสริมการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารของโรงเรียนเอกชนใหม่ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ ในทิศทางของการเห็นค่าความเป็นคน โดยการรณรงค์อย่างจริงจังในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างเป้าหมายของการบริหารบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชน ให้คนทำงาน มีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับทำงานและการใช้ชีวิตการพัฒนานคนใหม่ ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” ที่ไม่เน้นเพียงเรื่องของงานเท่านั้น แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตและการทำงาน

#### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับโรงเรียนเอกชน

2.1 ควรกำหนดให้กฎระเบียบของการทำงานในองค์กรมีความยืดหยุ่นมากขึ้นตามความเหมาะสม และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการทำงาน และสามารถพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้อีก และที่สำคัญจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.2 ควรกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนงานที่แต่ละบุคคลต้องรับผิดชอบให้เป็นระบบและมีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลเพิ่มสูงขึ้นด้วย และที่สำคัญจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่มีการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงานที่เป็นระบบและมีความชัดเจนมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.3 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น เพราะถือเป็นการท้าทายความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ ความชำนาญ และพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความรู้ความสามารถมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.4 องค์กรควรเป็นที่พึ่งพาของบุคลากรได้ในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งการเข้ามาคลี่คลายปัญหาต่างๆ จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความใส่ใจในชีวิตของตนแม้ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดๆ ก็ตาม นอกจากนี้องค์กรควรกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรให้มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความอดสาหัสที่เขาได้ได้อุทิศการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า หากองค์กรเป็นที่พึ่งพาของบุคลากรได้ในทุกๆ เรื่องมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.5 องค์กรควรจัดให้มีหน่วยงานเฉพาะที่คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการชี้แนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมแก่บุคลากรที่เดือดร้อนหรือมีปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ รวมทั้งมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า หากองค์กรสามารถตอบสนองแก่บุคลากรได้ตามที่เขาคาดหวังไว้มากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.6 ควรปลูกฝัง และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรักและความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่แบ่งแยกพวก ซึ่งหากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้มีทัศนคติ

ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานก็ยินดีจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน และที่สำคัญจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอื่นๆ เนื่องจากจะทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาทั้งสองที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง อันจะนำไปสู่แนวทางการจัดทำกลยุทธ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมให้มีความครอบคลุมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2533. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร: ศึกษากรณี. สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล สาขาวิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระพันธุ์ พิมพ์พันธุ์. 2556. โรงเรียนเอกชนนคร.แก้ปัญหาหมก "จาตุรนต์" ไฟเขียวทุกฝ่าย  
ช่วยคิดวิธี (Online). [www.kroobannok.com/60291](http://www.kroobannok.com/60291)., 29 ก.ค. 2556.
- จำนง เหล่าคงธรรม. 2554. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. 2552. คณบดีครูศาสตร์ จุฬาฯ เสนอแผนแก้ขาดแคลนครู (Online).  
[www.pionlines.com/node/979](http://www.pionlines.com/node/979)., 27 กันยายน 2552.
- เดือนใจ พันสีมา. 2553. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อ องค์กรของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง  
เหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา  
พานิช.
- ธัญกร สมบูรณ์ศักดิ์ศรี. 2548. สภาพ ปัญหา และความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาในการ  
พัฒนาระบบสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สาขาเทคโนโลยีการศึกษา,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ และ ณัฐแก้ว ช้องรอด. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด.” **ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร**.

14 (1 มกราคม-มิถุนายน 2555): 1-5.

ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิทยา โภคา. 2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รัตนา บุตรดี. 2553. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. 2551. “แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข” **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา**. 11(4): 3-5.

วัฒนะ พรหมเพชร และ จิระวัฒน์ ต้นสกุล. 2554. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” **วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. 8(11): 16-18.

วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. “คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้” **ข่าวสาร วิจัยการศึกษา**. (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2538): 3, 18.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. **องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาการศึกษา.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540. **แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต**. รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สมชัย แก้วละเอียด. 2531. ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุจินดา สุนนท์. 2548. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขต การศึกษา 9. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุธาวัลย์ แจ่มประจักษ์. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุภาพร กิตตินันท์เศิลปี, ปภาวดี มนต์รีวัต และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. 2554. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.” การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2: The 2nd STOU Graduate Research Conference.

สุรัช ชาสุรีย์ และ ไพฑูรย์ พิมดี. 2550. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง (ธันวาคม 2550): 3-15.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2550. การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

\_\_\_\_\_. 2556. วิชาการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (Online). [www.opec.go.th/index.php?name=recommend](http://www.opec.go.th/index.php?name=recommend), 1 กันยายน 2556.

\_\_\_\_\_. 2555. โรงเรียนเอกชนในระบบ. (Online). [www.opec.go.th/index.php?name=service&file=readservic&id=4025](http://www.opec.go.th/index.php?name=service&file=readservic&id=4025), 25 ธันวาคม 2555.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตราที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. (Online). [www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb\\_dl=38](http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=38), 17 มกราคม 2551.

- Allen, N. J. and J.P. Meyer. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63: 1-18.
- Buchanan, B. 1974. Building organization commitment: The socialization of manager in Work organization. **Administrative Science Quarterly**. 19 (40): 533-546.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. 1993. Behavior in Organizations. New York : Simon and Schuster.
- IES (The Institute for Employment studies). 2004. “**What is Engagement?.**” (Online). <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408> (18 April 2013).
- Miner, J. B. 1992. **Industrial – Organization Psychology**. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R., R.M. Steers and L. Porter. 1982. **Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover**. New York: Academy Press.
- Steer, R. M. and L.W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw Hill.
- Steers, R.M. 1977. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly**. 22 (March 1977): 46-56.





**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดที่แตกต่างกัน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นที่เสนอแนะต่อความผูกพันในองค์กร

3. โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง ข้อมูลของการตอบถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่านใด ๆ ทั้งสิ้น การเสนอข้อมูลจะกระทำในภาพรวมเท่านั้น

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายภคพล เส้นขาว

นิสิตปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

### โรงเรียนต้นสังกัดของท่าน

- |                                                    |                                                           |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ | <input type="checkbox"/> โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย |
| <input type="checkbox"/> โรงเรียนเกษมพิทยา         | <input type="checkbox"/> โรงเรียนสรรพวิทยุวิทยา           |
| <input type="checkbox"/> โรงเรียนแสงอรุณ           | <input type="checkbox"/> โรงเรียนสุคใจ                    |

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หรือเติมคำในช่องว่าง

#### 1. เพศ

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
|------------------------------|-------------------------------|

#### 2. อายุ

- |                                   |                                   |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51-60 ปี |

#### 3. สถานภาพสมรส

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
|------------------------------|-------------------------------|

#### 4. ระดับการศึกษา

- |                                               |                                           |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|

#### 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- |                                       |                                     |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 6 ปี | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี   | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป  |                                     |

#### 7. ระดับตำแหน่ง

- |                                                |                              |
|------------------------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร             | <input type="checkbox"/> ครู |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ ..... |                              |

#### 6. อัตราเงินเดือน

- |                                             |                                            |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 40,001-50,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 50,001 บาทขึ้นไป   |                                            |

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องใดช่องหนึ่ง โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นอย่างยิ่ง

| ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ                                                          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>                                                              |   |   |   |   |   |
| 1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง                                   |   |   |   |   |   |
| 2. ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน |   |   |   |   |   |
| 3. ในการทำงานของท่าน มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ                 |   |   |   |   |   |
| 4. โรงเรียนมีกฎระเบียบของการทำงานมาก ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้                            |   |   |   |   |   |
| 5. ท่านมักถูกดำเนินในวิธีการทำงานอยู่เสมอ                                                 |   |   |   |   |   |
| <b>ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>                                                              |   |   |   |   |   |
| 6. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้                         |   |   |   |   |   |
| 7. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น  |   |   |   |   |   |
| 8. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน           |   |   |   |   |   |
| 9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร                               |   |   |   |   |   |
| 10. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน                                       |   |   |   |   |   |

| ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ                                                          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>ผลย้อนกลับของงาน</b>                                                                   |   |   |   |   |   |
| 11. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด                              |   |   |   |   |   |
| 12. เมื่อทำงานเสร็จ ท่านไม่สามารถทราบได้ว่าผลการทำงานดีหรือไม่                            |   |   |   |   |   |
| 13. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการทำงานที่ถูกต้องเสมอ                              |   |   |   |   |   |
| 14. ท่านสามารถรู้ผลการทำงานในเวลาที่เหมาะสม                                               |   |   |   |   |   |
| 15. ท่านไม่สามารถประเมินผลงานของตนเองได้                                                  |   |   |   |   |   |
| <b>ความหลากหลายของงาน</b>                                                                 |   |   |   |   |   |
| 16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายการปฏิบัติงาน                                      |   |   |   |   |   |
| 17. งานที่ท่านปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ                                                    |   |   |   |   |   |
| 18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ ความชำนาญและพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น    |   |   |   |   |   |
| 19. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย                |   |   |   |   |   |
| 20. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานหลายอย่าง                                             |   |   |   |   |   |
| <b>งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>                                                 |   |   |   |   |   |
| 21. งานที่ท่านทำมีลักษณะที่ต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน |   |   |   |   |   |
| 22. งานที่ท่านทำเป็นงานที่บุคคลอื่นทำไว้แล้วและส่งต่อมาให้ท่านทำในขั้นตอนต่อไป            |   |   |   |   |   |
| 23. งานที่ท่านทำส่งผลต่องานของบุคคลอื่น                                                   |   |   |   |   |   |

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องใดช่องหนึ่ง โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นอย่างยิ่ง

| ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน                                                       | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</b>                                          |   |   |   |   |   |
| 1. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อโรงเรียน                                 |   |   |   |   |   |
| 2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ                       |   |   |   |   |   |
| 3. หากท่านถูกย้ายงานไปทำงานที่ใหม่ คิดว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในที่เดิมแต่อย่างใด        |   |   |   |   |   |
| 4. เท่าที่ผ่านมามีท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ                  |   |   |   |   |   |
| 5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ               |   |   |   |   |   |
| <b>ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้</b>                                              |   |   |   |   |   |
| 6. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้         |   |   |   |   |   |
| 7. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์กรมา ท่านไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร           |   |   |   |   |   |
| 8. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ |   |   |   |   |   |
| 9. หน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ท่านได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว         |   |   |   |   |   |
| 10. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณยังสนใจดูแลท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุไปแล้ว                 |   |   |   |   |   |

| ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน                                     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>                       |   |   |   |   |   |
| 11. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป  |   |   |   |   |   |
| 12. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป                             |   |   |   |   |   |
| 13. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรนี้             |   |   |   |   |   |
| 14. การทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง                       |   |   |   |   |   |
| 15. หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้               |   |   |   |   |   |
| <b>ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>                              |   |   |   |   |   |
| 16. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน                              |   |   |   |   |   |
| 17. เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ |   |   |   |   |   |
| 18. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน                                |   |   |   |   |   |
| 19. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน   |   |   |   |   |   |
| 20. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน                   |   |   |   |   |   |

#### ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องใดช่องหนึ่ง โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นอย่างยิ่ง

| ความผูกพันที่มีต่อองค์กร                                                            | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>ด้านจิตใจ</b>                                                                    |   |   |   |   |   |
| 1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้                                    |   |   |   |   |   |
| 2. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน                              |   |   |   |   |   |
| 3. ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                           |   |   |   |   |   |
| 4. ท่านไม่รู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่                             |   |   |   |   |   |
| 5. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก                           |   |   |   |   |   |
| 6. ท่านไม่รู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่                          |   |   |   |   |   |
| <b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>                                                       |   |   |   |   |   |
| 7. เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่า<br>อยากจะทำอย่างอื่นก็ตาม    |   |   |   |   |   |
| 8. ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่<br>คุ้มค่า               |   |   |   |   |   |
| 9. ท่านอยากจะทำอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและ<br>ผลประโยชน์ที่เหมาะสม      |   |   |   |   |   |
| 10. ท่านคิดว่าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้เนื่องจากงานใหม่หายาก<br>และค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า |   |   |   |   |   |
| 11. ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจากองค์กรที่<br>ทำงานอยู่              |   |   |   |   |   |

| ความผูกพันที่มีต่อองค์กร                                                                   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| ด้านบรรทัดฐาน                                                                              |   |   |   |   |   |
| 12. ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า |   |   |   |   |   |
| 13. ท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้                                            |   |   |   |   |   |
| 14. ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ                                             |   |   |   |   |   |
| 15. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว                      |   |   |   |   |   |
| 16. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก                                     |   |   |   |   |   |

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นที่เสนอแนะต่อความผูกพันในองค์กร

1.....

.....

.....

2.....

.....

.....

3.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



### Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |     | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|-----|--------|---------|-------|
| 1.  | B1  | 3.7333 | 1.3113  | 30.0  |
| 2.  | B2  | 3.9333 | 1.0483  | 30.0  |
| 3.  | B3  | 3.8000 | .9613   | 30.0  |
| 4.  | B4  | 3.3667 | 1.1290  | 30.0  |
| 5.  | B5  | 3.9000 | 1.3983  | 30.0  |
| 6.  | C6  | 3.8000 | 1.0306  | 30.0  |
| 7.  | C7  | 3.6000 | .9685   | 30.0  |
| 8.  | C8  | 3.5333 | 1.2243  | 30.0  |
| 9.  | C9  | 3.9333 | .7849   | 30.0  |
| 10. | C10 | 4.2333 | .7279   | 30.0  |
| 11. | D11 | 2.8000 | 1.4239  | 30.0  |
| 12. | D12 | 3.7667 | 1.2229  | 30.0  |
| 13. | D13 | 3.8000 | .8469   | 30.0  |
| 14. | D14 | 3.7667 | .9714   | 30.0  |
| 15. | D15 | 3.2667 | 1.2847  | 30.0  |
| 16. | E16 | 3.3667 | 1.0662  | 30.0  |
| 17. | E17 | 3.5333 | 1.1366  | 30.0  |
| 18. | E18 | 3.9667 | .8087   | 30.0  |
| 19. | E19 | 3.9333 | .7849   | 30.0  |
| 20. | E20 | 4.2333 | 1.0400  | 30.0  |
| 21. | F21 | 3.7000 | 1.1788  | 30.0  |
| 22. | F22 | 3.1333 | 1.1666  | 30.0  |
| 23. | F23 | 3.1000 | 1.2690  | 30.0  |

N of Cases = 30.0

|                | N of    |          |         |           |
|----------------|---------|----------|---------|-----------|
| Statistics for | Mean    | Variance | Std Dev | Variables |
| Scale          | 84.2000 | 140.4414 | 11.8508 | 23        |

| Item | Means     | Mean   | Minimum | Maximum | Range  | Max/Min | Variance |
|------|-----------|--------|---------|---------|--------|---------|----------|
|      |           | 3.6609 | 2.8000  | 4.2333  | 1.4333 | 1.5119  | .1279    |
| Item | Variances | Mean   | Minimum | Maximum | Range  | Max/Min | Variance |
|      | 1.1997    | .5299  | 2.0276  | 1.4977  | 3.8265 |         | .1849    |

Reliability Coefficients 23 items

Alpha = .8400 Standardized item alpha = .8561

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |     | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|-----|--------|---------|-------|
| 1.  | G1  | 3.9000 | 1.1552  | 30.0  |
| 2.  | G2  | 3.8333 | 1.2341  | 30.0  |
| 3.  | G3  | 2.8000 | .8867   | 30.0  |
| 4.  | G4  | 3.9667 | 1.2172  | 30.0  |
| 5.  | G5  | 3.9667 | .9279   | 30.0  |
| 6.  | H6  | 3.8333 | 1.1472  | 30.0  |
| 7.  | H7  | 3.3667 | 1.2452  | 30.0  |
| 8.  | H8  | 3.7667 | 1.1651  | 30.0  |
| 9.  | H9  | 3.0667 | 1.4126  | 30.0  |
| 10. | H10 | 3.9000 | 1.2959  | 30.0  |
| 11. | K11 | 3.9000 | 1.2415  | 30.0  |
| 12. | K12 | 3.9000 | 1.1250  | 30.0  |
| 13. | K13 | 3.9000 | 1.0289  | 30.0  |
| 14. | K14 | 4.0667 | 1.0483  | 30.0  |
| 15. | K15 | 4.0000 | 1.1447  | 30.0  |
| 16. | M16 | 3.8000 | 1.2149  | 30.0  |
| 17. | M17 | 3.6667 | 1.2411  | 30.0  |
| 18. | M18 | 3.7667 | 1.0063  | 30.0  |
| 19. | M19 | 3.7667 | 1.2780  | 30.0  |
| 20. | M20 | 3.8333 | 1.2617  | 30.0  |

N of Cases = 30.0

|                |           | N of          |         |          |            |         |                  |
|----------------|-----------|---------------|---------|----------|------------|---------|------------------|
| Statistics for |           | Mean Variance |         | Std Dev  | Variables  |         |                  |
| Scale          |           | 75.0000       |         | 186.1379 | 13.6432 20 |         |                  |
| Item           | Means     | Mean          | Minimum | Maximum  | Range      | Max/Min | Variance         |
|                | 3.7500    | 2.8000        | 4.0667  | 1.2667   | 1.4524     | .1009   |                  |
| Item           | Variances |               | Mean    | Minimum  | Maximum    | Range   | Max/Min Variance |
|                | 1.3707    |               | .7862 1 | .9954    | 1.2092     | 2.5380  | .0874            |

Reliability Coefficients 20 items

Alpha = .8976 Standardized item alpha = .9005

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |     | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|-----|--------|---------|-------|
| 1.  | N1  | 3.8000 | 1.2704  | 30.0  |
| 2.  | N2  | 3.7333 | 1.2576  | 30.0  |
| 3.  | N3  | 2.9333 | 1.4368  | 30.0  |
| 4.  | N4  | 4.0000 | 1.1142  | 30.0  |
| 5.  | N5  | 4.2667 | .8683   | 30.0  |
| 6.  | N6  | 4.0333 | 1.0981  | 30.0  |
| 7.  | O7  | 3.2667 | 1.3629  | 30.0  |
| 8.  | O8  | 3.4000 | 1.4288  | 30.0  |
| 9.  | O9  | 3.7000 | 1.2635  | 30.0  |
| 10. | O10 | 3.6000 | 1.3544  | 30.0  |
| 11. | O11 | 2.6000 | 1.0700  | 30.0  |
| 12. | P12 | 3.4000 | 1.3025  | 30.0  |
| 13. | P13 | 3.5000 | 1.5029  | 30.0  |
| 14. | P14 | 4.0000 | 1.0828  | 30.0  |

|     |     |        |        |      |
|-----|-----|--------|--------|------|
| 15. | P15 | 3.9667 | 1.1592 | 30.0 |
| 16. | P16 | 3.8667 | 1.2243 | 30.0 |

N of Cases = 30.0

N of

| Statistics for | Mean    | Variance | Std Dev | Variables |
|----------------|---------|----------|---------|-----------|
| Scale          | 58.0667 | 143.0299 | 11.9595 | 16        |

| Item | Means  | Mean   | Minimum | Maximum | Range  | Max/Min | Variance |
|------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|----------|
|      | 3.6292 | 2.6000 | 4.2667  | 1.6667  | 1.6410 | .1905   |          |

| Item | Variances | Mean  | Minimum | Maximum | Range  | Max/Min | Variance |
|------|-----------|-------|---------|---------|--------|---------|----------|
|      | 1.5566    | .7540 | 2.2586  | 1.5046  | 2.9954 | .1607   |          |

Reliability Coefficients 16 items

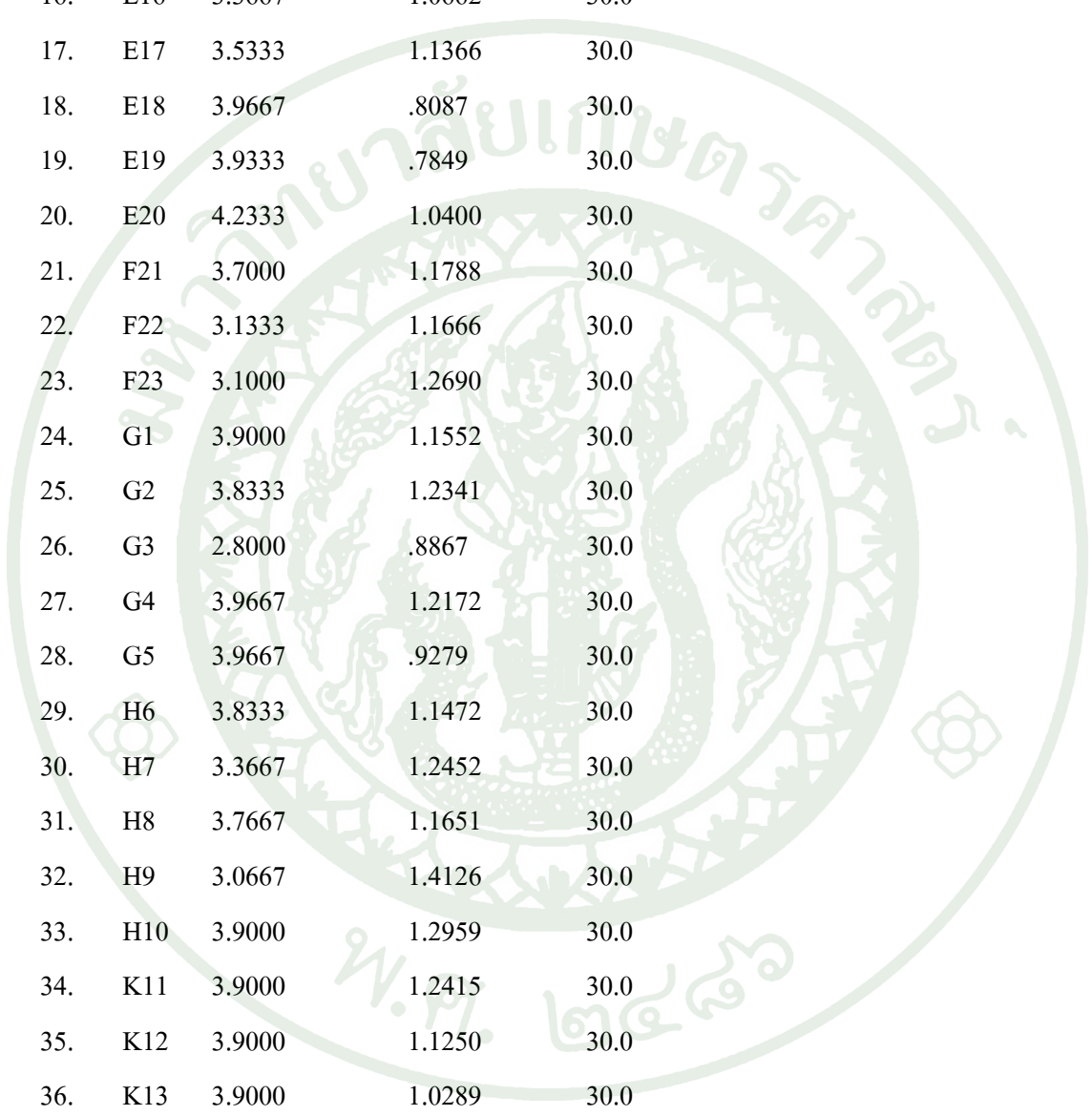
Alpha = .8809 Standardized item alpha = .8820

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |     | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|-----|--------|---------|-------|
| 1.  | B1  | 3.7333 | 1.3113  | 30.0  |
| 2.  | B2  | 3.9333 | 1.0483  | 30.0  |
| 3.  | B3  | 3.8000 | .9613   | 30.0  |
| 4.  | B4  | 3.3667 | 1.1290  | 30.0  |
| 5.  | B5  | 3.9000 | 1.3983  | 30.0  |
| 6.  | C6  | 3.8000 | 1.0306  | 30.0  |
| 7.  | C7  | 3.6000 | .9685   | 30.0  |
| 8.  | C8  | 3.5333 | 1.2243  | 30.0  |
| 9.  | C9  | 3.9333 | .7849   | 30.0  |
| 10. | C10 | 4.2333 | .7279   | 30.0  |
| 11. | D11 | 2.8000 | 1.4239  | 30.0  |



|     |     |        |        |      |
|-----|-----|--------|--------|------|
| 12. | D12 | 3.7667 | 1.2229 | 30.0 |
| 13. | D13 | 3.8000 | .8469  | 30.0 |
| 14. | D14 | 3.7667 | .9714  | 30.0 |
| 15. | D15 | 3.2667 | 1.2847 | 30.0 |
| 16. | E16 | 3.3667 | 1.0662 | 30.0 |
| 17. | E17 | 3.5333 | 1.1366 | 30.0 |
| 18. | E18 | 3.9667 | .8087  | 30.0 |
| 19. | E19 | 3.9333 | .7849  | 30.0 |
| 20. | E20 | 4.2333 | 1.0400 | 30.0 |
| 21. | F21 | 3.7000 | 1.1788 | 30.0 |
| 22. | F22 | 3.1333 | 1.1666 | 30.0 |
| 23. | F23 | 3.1000 | 1.2690 | 30.0 |
| 24. | G1  | 3.9000 | 1.1552 | 30.0 |
| 25. | G2  | 3.8333 | 1.2341 | 30.0 |
| 26. | G3  | 2.8000 | .8867  | 30.0 |
| 27. | G4  | 3.9667 | 1.2172 | 30.0 |
| 28. | G5  | 3.9667 | .9279  | 30.0 |
| 29. | H6  | 3.8333 | 1.1472 | 30.0 |
| 30. | H7  | 3.3667 | 1.2452 | 30.0 |
| 31. | H8  | 3.7667 | 1.1651 | 30.0 |
| 32. | H9  | 3.0667 | 1.4126 | 30.0 |
| 33. | H10 | 3.9000 | 1.2959 | 30.0 |
| 34. | K11 | 3.9000 | 1.2415 | 30.0 |
| 35. | K12 | 3.9000 | 1.1250 | 30.0 |
| 36. | K13 | 3.9000 | 1.0289 | 30.0 |
| 37. | K14 | 4.0667 | 1.0483 | 30.0 |
| 38. | K15 | 4.0000 | 1.1447 | 30.0 |
| 39. | M16 | 3.8000 | 1.2149 | 30.0 |
| 40. | M17 | 3.6667 | 1.2411 | 30.0 |
| 41. | M18 | 3.7667 | 1.0063 | 30.0 |
| 42. | M19 | 3.7667 | 1.2780 | 30.0 |

|     |     |        |        |      |
|-----|-----|--------|--------|------|
| 43. | M20 | 3.8333 | 1.2617 | 30.0 |
| 44. | N1  | 3.8000 | 1.2704 | 30.0 |
| 45. | N2  | 3.7333 | 1.2576 | 30.0 |
| 46. | N3  | 2.9333 | 1.4368 | 30.0 |
| 47. | N4  | 4.0000 | 1.1142 | 30.0 |
| 48. | N5  | 4.2667 | .8683  | 30.0 |
| 49. | N6  | 4.0333 | 1.0981 | 30.0 |
| 50. | O7  | 3.2667 | 1.3629 | 30.0 |
| 51. | O8  | 3.4000 | 1.4288 | 30.0 |
| 52. | O9  | 3.7000 | 1.2635 | 30.0 |
| 53. | O10 | 3.6000 | 1.3544 | 30.0 |
| 54. | O11 | 2.6000 | 1.0700 | 30.0 |
| 55. | P12 | 3.4000 | 1.3025 | 30.0 |
| 56. | P13 | 3.5000 | 1.5029 | 30.0 |
| 57. | P14 | 4.0000 | 1.0828 | 30.0 |
| 58. | P15 | 3.9667 | 1.1592 | 30.0 |
| 59. | P16 | 3.8667 | 1.2243 | 30.0 |

N of Cases = 30.0

N of

| Statistics for | Mean     | Variance  | Std Dev | Variables |
|----------------|----------|-----------|---------|-----------|
| Scale          | 217.2667 | 1246.0644 | 35.2996 | 59        |

| Item | Means | Mean   | Minimum | Maximum | Range  | Max/Min | Variance |
|------|-------|--------|---------|---------|--------|---------|----------|
|      |       | 3.6825 | 2.6000  | 4.2667  | 1.6667 | 1.6410  | .1334    |

| Item | Variances | Mean  | Minimum | Maximum | Range  | Max/Min | Variance |
|------|-----------|-------|---------|---------|--------|---------|----------|
|      | 1.3545    | .5299 | 2.2586  | 1.7287  | 4.2625 | .1612   |          |

Reliability Coefficients 59 items

Alpha = .9520 Standardized item alpha = .9540



ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

| ข้อคำถาม                                                                                  | จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน |          |            | ค่า IOC |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|------------|---------|
|                                                                                           | เหมาะสม                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เหมาะสม |         |
| <b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม</b>                                     |                           |          |            |         |
| 1. เพศ                                                                                    | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 2. อายุ                                                                                   | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 3. สถานภาพสมรส                                                                            | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 4. ระดับการศึกษา                                                                          | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน                                                                  | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 6. ระดับตำแหน่ง                                                                           | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 7. อัตราเงินเดือน                                                                         | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| <b>ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>                                         |                           |          |            |         |
| <b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>                                                          |                           |          |            |         |
| 1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง                                   | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 2. ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 3. ในการทำงานของท่าน มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ                 | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 4. โรงเรียนมีกฎระเบียบของการทำงานมาก ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้                            | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 5. ท่านมักถูกดำเนินในวิธีการทำงานอยู่เสมอ                                                 | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| <b>ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>                                                          |                           |          |            |         |
| 6. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้                         | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |

| ข้อคำถาม                                                                                 | จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน |          |            | ค่า IOC |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|------------|---------|
|                                                                                          | เหมาะสม                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เหมาะสม |         |
| 7. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 8. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน          | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร                                | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 10. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน                                      | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| <b>ด้านผลย้อนกลับของงาน</b>                                                              |                           |          |            |         |
| 11. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด                             | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 12. เมื่อทำงานเสร็จ ท่านไม่สามารถทราบได้ว่าผลการทำงานดีหรือไม่                           | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 13. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเสมอ                        | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 14. ท่านสามารถรู้ผลการทำงานในเวลาที่เหมาะสม                                              | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 15. ท่านไม่สามารถประเมินผลงานของตนเองได้                                                 | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| <b>ด้านความหลากหลายของงาน</b>                                                            |                           |          |            |         |
| 16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายการปฏิบัติงาน                                     | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 17. งานที่ท่านปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ                                                   | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ ความชำนาญและพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น   | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |

| ข้อคำถาม                                                                                  | จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน |          |            | ค่า IOC |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|------------|---------|
|                                                                                           | เหมาะสม                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เหมาะสม |         |
| 19. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย                | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 20. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานหลายอย่าง                                             | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| <b>ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>                                             |                           |          |            |         |
| 21. งานที่ท่านทำมีลักษณะที่ต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 22. งานที่ท่านทำเป็นงานที่บุคคลอื่นทำได้แล้วและส่งต่อมาให้ท่านทำในขั้นตอนต่อไป            | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 23. งานที่ท่านทำส่งผลต่องานของบุคคลอื่น                                                   | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| <b>ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน</b>                           |                           |          |            |         |
| <b>ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</b>                                            |                           |          |            |         |
| 1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อโรงเรียน                                   | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ                      | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 3. หากท่านถูกย้ายงานไปทำงานที่ใหม่ คิดว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในที่เดิมแต่อย่างใด       | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 4. เท่าที่ผ่านมาท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ                   | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ              | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |

| ข้อคำถาม                                                                                        | จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน |          |            | ค่า IOC |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|------------|---------|
|                                                                                                 | เหมาะสม                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เหมาะสม |         |
| <b>ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</b>                                                  |                           |          |            |         |
| 6. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้              | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 7. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์กรมา ท่านไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร                | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 8. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 9. หน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ท่านได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว              | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 10. ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรยังสนใจดูแลท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุไปแล้ว                   | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| <b>ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>                                              |                           |          |            |         |
| 11. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป                         | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 12. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป                                                    | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 13. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรนี้                                    | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 14. การทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง                                              | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 15. หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้                                      | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |

| ข้อคำถาม                                                                      | จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน |          |            | ค่า IOC |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|------------|---------|
|                                                                               | เหมาะสม                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เหมาะสม |         |
| <b>ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>                                   |                           |          |            |         |
| 16. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน                                   | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 17. เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ      | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 18. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน                                     | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 19. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน        | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 20. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน                        | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| <b>ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</b>             |                           |          |            |         |
| <b>ด้านจิตใจ</b>                                                              |                           |          |            |         |
| 1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้                              | 3                         | 0        | 0          | 1.000   |
| 2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน                          | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 3. ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                     | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 4. ท่านไม่รู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่                       | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 5. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก                     | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| 6. ท่านไม่รู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่                    | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |
| <b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>                                                 |                           |          |            |         |
| 7. เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงไรก็ตาม | 2                         | 1        | 0          | 0.667   |

| ข้อคำถาม                                                                                   | จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน |          |            | ค่า IOC      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|------------|--------------|
|                                                                                            | เหมาะสม                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เหมาะสม |              |
| 8. ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าแทนที่คุ้มค่า                          | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| 9. ท่านอยากจะอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม                   | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| 10. ท่านคิดว่าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้เนื่องจากงานใหม่หายากและค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า            | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| 11. ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่                     | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| <b>ด้านบรรทัดฐาน</b>                                                                       |                           |          |            |              |
| 12. ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| 13. ท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้                                            | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| 14. ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ                                             | 3                         | 0        | 0          | 1.000        |
| 15. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว                      | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| 16. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก                                     | 2                         | 1        | 0          | 0.667        |
| <b>รวม</b>                                                                                 |                           |          |            | <b>0.768</b> |

สรุปผลแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่าคะแนน IOC มากกว่า 0.5 กล่าวคือ ผ่านทุกข้อ เมื่อพิจารณาค่าคะแนน IOC โดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.768 และได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และผู้วิจัยได้น้อมรับและนำไปปรับปรุงเพิ่มเติมใหม่ตามข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำมา เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



ภาคผนวก ง  
รายชื่อโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

| ลำดับ | School Name                                      | LevelEdu | Tele                    |
|-------|--------------------------------------------------|----------|-------------------------|
| 1     | ราชินี                                           | อ1-ม6    | 02-2211501              |
| 2     | เซนต์คาเบรียล                                    | ป1-ม6    | 02-2430065,02-2432150   |
| 3     | กันตะบุตร                                        | ตอ-ม3    | 02-2415214              |
| 4     | สรรพาวุธบำรุง                                    | ป1-ม3    | 02-2413240              |
| 5     | เซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์                     | อ1-ม6    | 02-2412604-5            |
| 6     | ราชินีบน                                         | อ1-ม6    | 02-2411758              |
| 7     | เซนต์เทเรซา                                      | ตอ-ม3    | 02-5431238-9            |
| 8     | หนองจอกพิทยาสรรณ์มัธยม                           | ม1-ม6    | 02-5431844,02-9896072-3 |
| 9     | อัสสัมชัญศึกษา                                   | อ1-ม6    | 02-6306063-4            |
| 10    | อัสสัมชัญ                                        | ม1-ม6    | 02-6307111-25           |
| 11    | อัสสัมชัญคอนแวนต์                                | ม1-ม6    | 02-3987111              |
| 12    | อาทรศึกษา                                        | ป1-ม3    | 02-2347887              |
| 13    | กรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย                         | ป1-ม6    | 02-6379020-69           |
| 14    | เอนเฮล์เม็มโมเรียล                               | ตอ-ม3    | 02-2362080,022670441-2  |
| 15    | เซนต์โยเซฟคอนแวนต์                               | ป1-ม6    | 02-2340561              |
| 16    | ภูมิไพโรจน์พิทยา                                 | อ1-ม3    | 02-5211775              |
| 17    | ปราโมชวิทยารามอินทรา                             | อ1-ม6    | 02-5210386              |
| 18    | กองทัพบกอุปถัมภ์เพชรารุทวิทยา ในพระ<br>อุปถัมภ์ฯ | อ1-ม3    | 02-9860233-5            |
| 19    | เอี่ยมพานิชวิทยา                                 | ตอ-ม3    | 02-5210586              |
| 20    | อมาตยกุล                                         | อ1-ม6    | 02-9728890,02-9728894   |
| 21    | เพ็ญสมิทธิ์                                      | ตอ-ม6    | 02-3762168-9            |
| 22    | พระมารดานิจจานุเคราะห์                           | อ1-ม6    | 02-7334060-9            |
| 23    | เด็กสากล                                         | ป1-ม3    | 02-3751432-3            |
| 24    | สิตบุตรบำรุง                                     | ตอ-ม6    | 02-2143738,022155875    |
| 25    | มาแตร์เดอีวิทยาลัย                               | อ1-ม6    | 02-2526316              |
| 26    | พระมหาไถ่ศึกษา                                   | ป1-ม3    | 02-2566414              |
| 27    | สตรีจุลนาค                                       | ตอ-ม3    | 02-2818925              |

| ลำดับ | School Name                         | LevelEdu | Tele                   |
|-------|-------------------------------------|----------|------------------------|
| 28    | สมานศึกษาวิทยา                      | ตอ-ม3    | 02-2213040             |
| 29    | สมถวิล                              | ตอ-ม3    | 02-3325253-4           |
| 30    | มูลนิธิวัดราษฎร์ศรัทธาธรรมสงเคราะห์ | อ1-ม3    | 02-3312963             |
| 31    | มีนประสาทวิทยา                      | ตอ-ม6    | 02-5176087, 02-9167957 |
| 32    | สุคใจวิทยา                          | ตอ-ม3    | 02-5179323             |
| 33    | สารสาสน์วิเทศร่มเกล้า               | อ1-ม6    | 02-3608791-2           |
| 34    | สารสาสน์เอกตรา                      | ตอ-ม6    | 02-2130117             |
| 35    | สารสาสน์พิทยา                       | ตอ-ม6    | 02-2110585             |
| 36    | ทวีวัฒนา                            | อ1-ม3    | 02-2860349             |
| 37    | วรมงคล                              | อ1-ม3    | 02-2117686             |
| 38    | เซนต์ยอแซฟยานนาวา                   | อ1-ม3    | 02-6784044             |
| 39    | พระแม่มาลีสารูปประดิษฐ์             | อ1-ม6    | 02-2941477,02-6821090  |
| 40    | สารสาสน์พัฒนา                       | อ1-ม3    | 02-2840671             |
| 41    | กุหลาบวิทยา                         | ตอ-ม6    | 02-2665775-6 ต่อ 114   |
| 42    | รุจิเสรีวิทยา                       | ตอ-ม3    | 02-2798029,02-2783302  |
| 43    | สัจยัสวงวิทยา                       | อ1-ม3    | 02-2783175             |
| 44    | สตรีกุหลาบธนบุรี                    | ตอ-ม3    | 02-8607004             |
| 45    | แสงอรุณ                             | อ1-ม6    | 02-4650703             |
| 46    | ช่างดาครู้สศึกษา                    | อ1-ม3    | 084-666671             |
| 47    | ศิริรักษ์วิทยา                      | อ1-ม3    | 02-4682737             |
| 48    | ช่างดาครู้สคอนแวนต์                 | อ1-ม6    | 02-4650954             |
| 49    | เสสสะเวทวิทยา                       | อ1-ม6    | 02-4111506,02-4112755  |
| 50    | คลวิทยา                             | อ1-ม6    | 02-3181521             |
| 51    | สตรีจุฑาศึกษา                       | ป1-ม3    | 02-4372986             |
| 52    | บำรุงวิชา                           | อ1-ม3    | 02-4373534             |
| 53    | อนุชนบางกอกน้อย                     | ตอ-ม3    | 02-8832942             |
| 54    | นฤมลทิน ธนบุรี                      | ตอ-ม3    | 02-4111573             |
| 55    | รุ่งอรุณ                            | อ1-ม6    | 02-8402501-4           |
| 56    | เซนต์ปีเตอร์ ธนบุรี                 | ตอ-ม3    | 02-8652012-4           |

| ลำดับ | School_Name        | LevelEdu     | Tele                    |
|-------|--------------------|--------------|-------------------------|
| 57    | ฐานปัญญา           | ตอ-ม6        | 02-4558925-7            |
| 58    | เลิศหล้า           | ตอ-ม3        | 02-8098131              |
| 59    | กรพิทักษ์ศึกษา     | อ1-ม6        | 02-8164156-7            |
| 60    | วีรสุนทร           | อ1-ม3        | 02-4454501              |
| 61    | สารสาสน์สุขสวัสดิ์ | อ1-ม3        | 02-4280950              |
| 62    | ปัญญาศักดิ์        | อ1-ม3        | 02-8730955-8            |
| 63    | สมรรถภาพวิทยา      | อ1-ม3        | 02-4680710, 028768046   |
| 64    | โรจนนิมิตวิทยา     | อ1-ม3        | 02-4275777              |
| 65    | ขจรโรจน์วิทยา      | ป1-ม3        | 02-4276161              |
| 66    | ทิวไผ่งาม          | อ1-ม6        | 02-4241077, 02-4246704  |
| 67    | บางอ้อศึกษา        | ตอ-ม3        | 02-4247565, 02-879-0438 |
| 68    | สตรีบูรณวิทย์      | อ1-ม3        | 02-4339504              |
| 69    | บูรณวิทย์          | ป1-ม3        | 02-4245422              |
| 70    | เขมะสิริอนุสสรณ์   | ป1-ม6        | 02-4242244, 02-4339739  |
| 71    | จันทกัวิทยา        | ป1-ม3        | 02-2463594              |
| 72    | อำนวยการวิทยา      | อ1-ม3        | 02-2773093              |
| 73    | ปัญญาทรัพย์        | อ1-ม3        | 02-6914869              |
| 74    | พร้อมพรรณวิทยา     | อ1-ม3        | 02-2451966              |
| 75    | แม่พระฟาติมา       | ป1-ม6        | 02-2450580              |
| 76    | ชินวร              | อ1-ม6        | 02-3779889              |
| 77    | เบญจมินทร์         | อ1-ม6        | 02-9449355, 025104243-4 |
| 78    | ปฐวีกรณ์วิทยา      | อ1-ม3        | 02-5101714              |
| 79    | ยุวทูตศึกษา        | ตอ-ม6        | 02-9461992-6            |
| 80    | พระแม่มาลี         | อ1-ม6        | 02-2124513-4            |
| 81    | โกศลภทวิทย์        | ม1-ม6        | 02-2117911-3            |
| 82    | ศิลปวัฒนา          | ป1-ม3        | 02-2124009              |
| 83    | เซนต์ไมเกิ้ล       | ตอ-ม6        | 02-2118413              |
| 84    | นิพัทธ์วิทยา       | อ1-ม3        | 02-2114419              |
| 85    | ตรอกจันทน์วิทยา    | อ1-อ3, ม1-ม3 | 02-2121232              |

| ลำดับ | School_Name             | LevelEdu | Tele                    |
|-------|-------------------------|----------|-------------------------|
| 86    | เซนต์หลุยส์ศึกษา        | ตอ-ม3    | 02-2124500-1, 026723408 |
| 87    | เบญจวรรณศึกษา           | อ1-ม3    | 02-2112597              |
| 88    | นวพัฒน์วิทยา            | อ1-ม3    | 02-5850364              |
| 89    | เทพสัมฤทธิ์วิทยา        | อ1-ม6    | 02-9128888              |
| 90    | ประชากรราษฎร์พิทยา      | อ1-ม3    | 02-5851772              |
| 91    | กุลวรรณศึกษา            | ตอ-ม3    | 02-5850433              |
| 92    | ผดุงศิษย์พิทยา          | ตอ-ม6    | 02-5870651              |
| 93    | เพชรรัชต์ในพระอุปถัมภ์ฯ | ตอ-ม3    | 02-5883689,02-5882546   |
| 94    | สตรีวรรณบางเขน          | อ1-ม6    | 02-5133210,02-9394487   |
| 95    | แย้มสอาด                | ป1-ม3    | 02-2759026              |
| 96    | อรรณมิตร                | อ1-ม6    | 02-9303497              |
| 97    | รัชรินทร์วิทยาบางเขน    | อ1-ม3    | 02-5378246,02-5378245   |
| 98    | เซนต์จอห์น              | ป1-ม6    | 02-9386949-53           |
| 99    | เปรมฤดีศึกษา            | ตอ-ม6    | 02-2113391              |
| 100   | อัสสละฟิยะฮ์ วิทยาลัย   | ป1-ม3    | 02-2890451              |
| 101   | วาสุเทวี                | อ1-ม3    | 02-2111773,02-6747095   |
| 102   | ศุภกรณ์วิทยา            | อ1-ม3    | 02-7260182              |
| 103   | กฤตศิลป์วิทยา           | อ1-ม3    | 02-3291354-5            |
| 104   | เจริญวุฒิวิทยา          | ตอ-ม3    | 02-3913149              |
| 105   | ศรีวิกรม์               | ตอ-ม6    | 02-7121001-4            |
| 106   | วรรณวิทย์               | ป1-ม3    | 02-2532467              |
| 107   | พระหฤทัยคอนแวนต์        | ตอ-ม6    | 02-6719041-4            |
| 108   | พระหฤทัยพัฒนเวศม์       | ตอ-ม3    | 02-3817111-2            |
| 109   | ภักดีวิทยา              | ตอ-ม3    | 02-3311017              |
| 110   | ประสานวิทย์วัฒนา        | ป1-ม3    | 02-3212551              |
| 111   | ธนบุรีศึกษา             | อ1-ม3    | 02-4681534              |
| 112   | เลิศพัฒนาศึกษา          | อ1-ม3    | 02-4681224              |
| 113   | จินดามณี                | อ1-ม6    | 02-4767231, 02-4766383  |
| 114   | แม่พระประจักษ์          | อ1-ม3    | 02-8763021-3            |

| ลำดับ | School_Name         | LevelEdu | Tele                   |
|-------|---------------------|----------|------------------------|
| 115   | กรุงเทพวิเทศศึกษา   | อ1-ม3    | 02-5658400-1           |
| 116   | บริบูรณ์ศิลป์ศึกษา  | อ1-ม6    | 02-5653440             |
| 117   | พระหฤทัยคอนเือง     | ตอ-ม6    | 02-9282565-9           |
| 118   | เซนต์คอมินิก        | ป1-ม6    | 02-2526220             |
| 119   | อำนวยการศิลป์       | อ1-ม6    | 02-2488830             |
| 120   | แสงหิรัญ            | อ1-ม3    | 02-3111525             |
| 121   | แอ็ดเวนตีสเอกมัย    | ตอ-ม6    | 02-7130600-3           |
| 122   | ไทยคริสเตียน        | ตอ-ม6    | 02-7130922-4           |
| 123   | วัฒนาวิทยาลัย       | อ1-ม6    | 02-2547991-5           |
| 124   | เกษมพิทยา           | อ1-ม6    | 02-3912357, 02-3910287 |
| 125   | พระแม่มาลีพระโขนง   | อ1-ม3    | 02-3929572             |
| 126   | อำนวยการศิลป์ธนบุรี | ตอ-ม3    | 02-8015793             |
| 127   | ประทุมอนุสรณ์       | อ1-ม3    | 02-4131650             |
| 128   | พิชญ์ชนก            | อ1-ม3    | 02-8024557             |
| 129   | ภาษานุสรณ์บางแค     | อ1-ม3    | 02-4550033             |
| 130   | สารสาสน์ธนบุรี      | ตอ-ม3    | 02-4211472             |
| 131   | กสิณธรอาคาเคมี      | ตอ-ม6    | 02-4212121             |
| 132   | อัสสัมชัญธนบุรี     | ป1-ม6    | 02-80779555            |
| 133   | ไพฑูริย์ศึกษา       | ตอ-ม3    | 02-5211457-8           |
| 134   | ระเบียบศึกษา        | ตอ-ม3    | 02-9748596-7           |
| 135   | ศิริวัฒน์วิทยา      | อ1-ม6    | 02-5315827, 02-5310912 |
| 136   | ประเทืองทิพย์วิทยา  | ตอ-ม6    | 02-9746906-7           |
| 137   | ทรงวิทย์ศึกษา       | อ1-ม3    | 02-5170872             |
| 138   | ฉัตรวิทยา           | อ1-ม3    | 02-5106122-3           |
| 139   | บางกอกศึกษา         | อ1-ม3    | 02-5142324, 02-5141336 |
| 140   | อุดมศึกษา           | ตอ-ม6    | 02-5382954, 02-5387438 |
| 141   | แสนสนุกไทรทักษะ     | ตอ-ม3    | 02-5593446             |
| 142   | โสมภาพพัฒนา         | อ1-ม6    | 02-5404900             |
| 143   | สรรพาวุธวิทยา       | อ1-ม3    | 02-3933550             |

| ลำดับ | School_Name                | LevelEdu | Tele                                  |
|-------|----------------------------|----------|---------------------------------------|
| 144   | ลาซาล                      | อ1-ม6    | 02-3933510                            |
| 145   | อรรณวิทย์                  | อ1-ม3    | 02-7448818-20                         |
| 146   | บูรณะศึกษา                 | ป1-ม3    | 02-4260319-20                         |
| 147   | สารสาสน์ประชาอุทิศพิทยาคาร | อ1-ม6    | 02-8159319                            |
| 148   | สารสาสน์วิเทศบางบอน        | ตอ-ม6    | 02-8953472                            |
| 149   | เลิศหล้าถนนกาญจนาภิเษก     | อ1-ม3    | 02-8945400-9                          |
| 150   | ปัญญาศักดิ์บางบอน          | อ1-ม3    | 02-4295008-9                          |
| 151   | สอนคนตาบอดกรุงเทพ          | อ1-ม6    | 02-3548366                            |
| 152   | สัมมาสิกขาสันติอโศก        | ม1-ม6    | 02-3745230                            |
| 153   | ผดุงกิจวิทยา               | ตอ-ม3    | 02-4547810                            |
| 154   | บางกอกวิทยา (มูลนิธิ)      | ม1-ม6    | 02-9352090                            |
| 155   | อิสลามสันติชน              | อ1-ม6    | 02-5394693-5                          |
| 156   | ครุฑพัฒน์                  | ป1-ม6    | 02-5896560-2                          |
| 157   | สารสาสน์วิเทศมีนบุรี       | ตอ-ม3    | 02-9195281-2                          |
| 158   | อัลกุรรอฮ์วิทยา (ประเวศ)   | ม1-ม3    |                                       |
| 159   | มัธยมปัญญารัตน์            | ม1-ม3    |                                       |
| 160   | อิสลามสวนสันติ             | ม1-ม3    | 02 9881816                            |
| 161   | เพลินพัฒนา                 | อ1-ม6    | 02-8852670-5                          |
| 162   | ปัญจทรัพย์ มีนบุรี         | อ1-ม3    | 0-25180156-7,0-25180236               |
| 163   | สารสาสน์วิเทศธนบุรี        | อ1-ม6    | 02-4444302-5,<br>024211472, 024442187 |
| 164   | สารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่     | ตอ-ม3    | 02-5436921-4                          |
| 165   | ทินกรพิทยานุสรณ์           | อ1-ม6    | 02-3777102, 081-8704579               |
| 166   | เด็กสาถกนิมิตใหม่          | ตอ-ม6    | 02-9069530-3                          |
| 167   | เลิศหล้า ถนนเกษตร-นวมินทร์ | อ1-ม3    | 02-9439436                            |
| 168   | สารสาสน์วิเทศสายไหม        | ตอ-ม3    | 02-5635050                            |
| 169   | อิกเราะฮ์สามัญศึกษา        | อ1-ม3    | 02-7357740-1                          |
| 170   | ฟ่องสุวรรณวิทยา สายไหม     | อ1-ม3    | 02-5360188                            |
| 171   | สาธิตพัฒนา                 | อ1-ม6    | 02-9155390-2                          |

| ลำดับ | School_Name         | LevelEdu | Tele                    |
|-------|---------------------|----------|-------------------------|
| 172   | ปิยพัฒน์            | อ1-ม3    | 02-8098131-5            |
| 173   | ปัญญาภัย            | อ1-ม6    | 02-7920672,02-7920670   |
| 174   | ราชานูชิต           | ป1-ม3    | 02-3198201-3            |
| 175   | บางกอกแอ๊ดเวนต์     | อ1-ม6    | 02-9564250-1            |
| 176   | ศาสนวิทยา           | ม1-ม3    | 02-5431226,02-5431229   |
| 177   | อันวารัฐอิสลาม      | อ1-ม3    | 02-318-8754,02-314-4215 |
| 178   | สอนศาสนาสาสนูปถัมภ์ | ม1-ม3    | 02-3308639              |

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2555)

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

|                      |                                                                    |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ – นามสกุล       | นายภคพล เส้นขาว                                                    |
| วัน เดือน ปี ที่เกิด | 20 มิถุนายน 2532                                                   |
| สถานที่เกิด          | กรุงเทพมหานคร                                                      |
| ประวัติการศึกษา      | ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชนเมือง)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ตำแหน่งปัจจุบัน      | อาจารย์สอนวิชาสังคมศึกษา                                           |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนอัสสัมชัญ                                                  |

