

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PERSONNEL OF SCHOOL FOR DISABILITIES
UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU



ศศิธร วงศ์สุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ศศิธร วงศ์สุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2564


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
Factors Affecting the Organizational Commitment of Personnel
of School for Disabilities under Special Education Bureau


ชื่อ - นามสกุล นางศศิธร วงศ์สุวรรณ
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

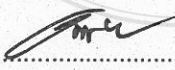

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..1.. เดือน..กันยายน.. พ.ศ. 2564

| | |
|-------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| ชื่อ – นามสกุล | นางศศิธร วงศ์สุวรรณ |
| สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด. |
| ปีการศึกษา | 2564 |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 284 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ และลักษณะงาน โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ ได้ร้อยละ 46.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัย ความผูกพันองค์กร โรงเรียนเฉพาะความพิการ

| | |
|-----------------------|--|
| Thesis Title | Factors Affecting the Organizational Commitment of Personnel of School for Disabilities under Special Education Bureau |
| Name – Surname | Mrs. Sasitorn Wongsuwan |
| Program | Educational Administration |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D. |
| Academic Year | 2021 |

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the level of factors related to the organizational commitment of personnel of schools for disabilities under special education bureau, 2) the level of the organizational commitment of personnel of schools for disabilities, and 3) factors affecting the organizational commitment of personnel of schools for disabilities.

The samples of this research consisted of 284 teachers and administrators of schools for disabilities under special education bureau, selected using multi-stage sampling. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires with the reliability of .95. The data were analyzed by the statistical analysis of percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis – the enter method.

The research results revealed that: 1) the level of factors related to the organizational commitment of personnel of schools for disabilities was at the high level, 2) the level of the organizational commitment of personnel of schools for disabilities was at the high level, and 3) factors affecting the organizational commitment of personnel of schools for disabilities were organizational culture, motivation, and job characteristics. These factors could predict the organizational commitment of personnel of schools for disabilities at 46.80%, with a statistically significance level of .05.

Keywords : factors, organizational commitment, schools for disabilities

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข ดร.สุกัญญา บุญศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ดร.นระงษ์ ชาวเพชร และนายมานพ เทพบุตร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไข ข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูทุกท่านของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครนายก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 2 ที่ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 8 โรงเรียน

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาจน ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ศศิธร วงศ์สุวรรณ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (3) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ..... | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ..... | (10) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 11 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 11 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 14 |
| 1.3 คำถามของการวิจัย..... | 14 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... | 15 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 15 |
| 1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 16 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 17 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 18 |
| 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร..... | 18 |
| 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร..... | 24 |
| 2.3 สภาพสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ..... | 43 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 47 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 54 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 54 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย..... | 56 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 57 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 61 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 73 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 73 |
| 5.2 การอภิปรายผล..... | 74 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 76 |
| บรรณานุกรม..... | 78 |
| ภาคผนวก..... | 86 |
| ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย..... | 88 |
| - หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ..... | 89 |
| - หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล..... | 100 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 101 |
| ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... | 109 |
| ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล..... | 117 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 119 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา..... | 29 |
| ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป..... | 61 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม..... | 62 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม..... | 63 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม..... | 64 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวม..... | 65 |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียน เฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม..... | 66 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียน เฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้สึกร โดยภาพรวม..... | 67 |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียน เฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความเชื่อมั่น และ เต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวม..... | 68 |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียน เฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความปรารถนา ที่อยู่ใองค์กร โดยภาพรวม..... | 69 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ..... | 70 |
| ตารางที่ 4.11 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน..... | 71 |
| ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ..... | 71 |



สารบัญภาพ

| | |
|--------------------------------------|------------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | หน้า 17 |
|--------------------------------------|------------|



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน และมีความจำเป็นต่อชีวิตของบุคคลทุกเพศทุกวัยและทุกช่วงอายุ ซึ่งคนถือเป็นทรัพยากรหลักของประเทศ ย่อมส่งผลให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า ในปัจจุบันสังคมต่างให้ความสนใจในการพัฒนาคน ทั้งคนปกติและคนที่มีความบกพร่องด้านต่างๆ มากขึ้น โดยให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นได้พัฒนาตนตามศักยภาพ อันจะทำให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับคนในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้จากแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผลการพัฒนาศึกษาไทยที่ผ่านมาเด็กที่มีความจำเป็นพิเศษมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่วนมากครอบครัวมีฐานะยากจน ในด้านโอกาสทางการศึกษาพบว่า เด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่ได้เข้าเรียนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษสามารถใช้ชีวิตประจำวันในสังคมได้ในยุคทศวรรษที่ 4 เป้าหมายที่ 1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพตัวชี้วัดสำคัญ คือ ร้อยละของเด็กในวัยเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีนโยบายขยายโรงเรียนเฉพาะความพิการ โรงเรียนจัดการเรียนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษสามารถเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติได้ในท้องถิ่นภูมิภาคและได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น และในปัจจุบันเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเฉพาะความพิการก็ได้จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการจำเป็นของเด็กพิการ เพื่อให้การเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ทำให้เด็กได้รับโอกาสในการเรียนที่ตรงตามความพิการของตนเอง เช่น เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้รับการจัดการศึกษาโดยใช้ภาษามือ ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมและเข้าใจในเนื้อหาและรายละเอียดที่ถูกต้องเหมาะสม และได้รับโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้ได้รับโอกาสและบริการทางการศึกษาพิเศษในทุกระบบ และทุกรูปแบบที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพ เพื่อช่วยให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามศักยภาพของแต่ละบุคคล บุคลากรทางการศึกษาก็เช่นกัน และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 6 กำหนดให้ครูการศึกษาพิเศษในทุกสังกัดมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดให้ครูการศึกษาพิเศษ ครูและคณาจารย์ได้รับการส่งเสริม

และพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด และในมาตรา 8 ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ และต้องมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาในทุกสังกัดและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการอาจจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการเรียนร่วม การจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระ การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพ หรือการบริการอื่นใด ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในทุกสังกัด มีหน้าที่รับคนพิการเข้าศึกษาในสัดส่วนหรือจำนวนที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด สถานศึกษาใด ปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษา ให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมายให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนผู้ดูแลคนพิการ และประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพ เพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับ หรือบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ

ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งความผูกพันนั้น เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ให้กับสมาชิก โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (กัญญิกา สุระโคตร, 2559) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เห็นแนวโน้มการย้ายเข้า-ออกของสมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยช่วยเพิ่มความมีเสถียรภาพในการทำงาน มีผลทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เพิ่มความอิสระในการทำงานขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความสุขกับงาน เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคล เป้าหมายขององค์กรให้มีเอกภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้ข้าราชการครูในองค์กรทำงานด้วยความตั้งใจ เสียสละแรงกายแรงใจ ทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (อนุสรฯ เวหาธรรณาวี, 2557) ความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรได้มาซึ่งความทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงาน ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร การทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย รวมถึงอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เบญจรัตน์ เดชานุวัฒน์ชัย, 2541) หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความผูกพัน

ต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนแล้ว ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ การบริหารงาน คือ การบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด หากคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ก็จะทำให้องค์กรนั้นทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะความพิการบุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะใช้เวลาและอุทิศตนให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อการตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบุคลากรทางการศึกษาก็เช่นกัน โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กรในด้านต่างๆ คือ ทวิช อุศมา (2560) ให้ความหมายของลักษณะงาน หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของงานที่ทำให้งานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า สุทธิณี กองมูล (2560) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตในการทำงานและอยู่ร่วมกับคนในองค์กร ซึ่งจะมีทั้งวัฒนธรรมที่เป็นบวกและลบที่เกิดจากคนหลากหลายประเภท นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีกำลังใจเพราะวัฒนธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งเสริมให้สมาชิกรักและผูกพัน มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (เพชรภรณ์ เทพพรมงคล, 2562) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากร แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นเต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย นิวัตติ จันทราช (2561) กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

โรงเรียนเฉพาะความพิการ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาให้คนพิการทั่วประเทศ เปิดสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายในสาขาวิชาต่างๆ สำหรับการจัดการเรียนการสอน และต้องเป็นบุคคลที่มีความอดทน มีความรับผิดชอบสูง และมีจิตใจที่เมตตาต่อกับเด็กพิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ จากสถิติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการโยกย้าย มีอัตราที่สูงกว่า

สถานศึกษาประเภทอื่น ทำให้มีการการปรับเปลี่ยนบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง จึงเป็นปัญหาในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า ได้มีการปรับเปลี่ยนบุคลากร รับเข้าและลาออกอยู่บ่อยครั้ง เนื่องมาจากบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาพิเศษ รวมทั้งการมีความก้าวหน้า ความเจริญในหน้าที่การงานที่เป็นขวัญกำลังใจ และเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งคาดว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารงานบุคคลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับองค์กรเพื่อให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด

1.3.2 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด

1.3.3 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่งผลอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 จำนวน 6 สถานศึกษา รวม 320 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2563) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 284 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละจังหวัด

1.4.3 ตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ลักษณะงาน
- 2) วัฒนธรรมองค์กร
- 3) แรงจูงใจ

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ความผูกพันองค์กรของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ประกอบด้วยผู้บริหารและครูที่มีความรู้สึก ทศนคติ และการแสดงออกที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและอุทิศตัวในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีความรัก ความผูกพันกับองค์กร และสมาชิกในองค์กร มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติตามภารกิจองค์กร และพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่

1.5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจ

1.5.3 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง กรอบแนวคิด กรอบคุณลักษณะที่สามารถกำหนดหน้าที่ กำหนดขอบเขตของงานให้กับผู้รับผิดชอบ กำหนดความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถใช้เป็นแรงจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีกับการทำงาน ส่งผลให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจนสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำจนส่งผลต่อสภาวะจิตใจข้างต้น ทำให้พนักงานมีการหยุดงานและอัตราการลาออกลดลง

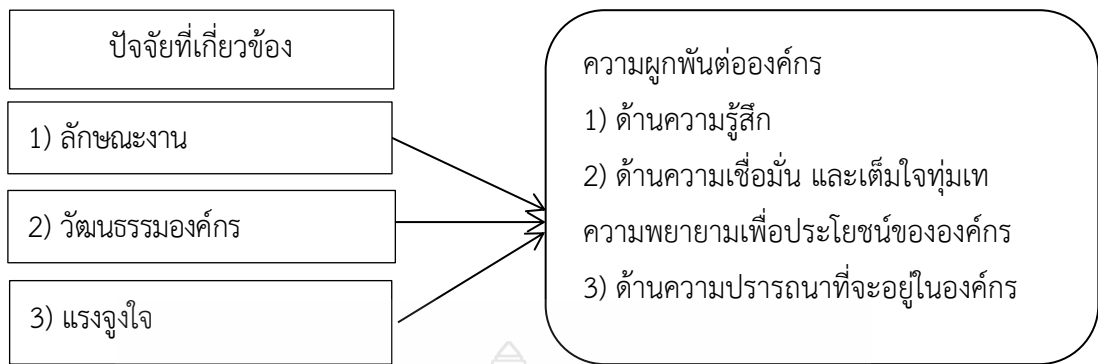
1.5.4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความคิด ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ที่สมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะในองค์กร ส่งต่อสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

1.5.5 ปัจจัยการจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้พนักงาน บุคลากรในองค์กรใช้ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประประสิทธิภาพสูงสุด

1.5.6 โรงเรียนเฉพาะความพิการ หมายถึง แหล่งการจัดการเรียนการสอนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้หลักการและแนวคิดที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา ของ Mayer and Allen (1997); Steers (1997); ธารวิทย์ เสวกดรุณทร (2557); สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557); สุภัญญา สุขวงศ์ (2558); Hewitt Associates (2558); จรรยา ห่วงเทศ (2558); พิญาภรณ์ เต็งพาณิชกุล (2558); จิระพร จันทภาโส (2558); ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559); ลลิตา จันทรังาม (2559); ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559); อนุพรรณ ชาญธัญกรรม (2560); สุพิชฌาย์ ลีมิตรกุลไทย (2561) และ ธนวัฒน์ วิภาวัฒนากุล (2561) จากการสังเคราะห์สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยลักษณะงาน 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ด้านความเชื่อมั่น เต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร โดยเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1.7.1 ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.7.2 ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.7.3 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมานำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

2.2.1 ด้านคุณลักษณะงาน

2.2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.2.3 ด้านแรงจูงใจ

2.3 สภาพสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรพบว่า มีผู้สนใจศึกษาในเรื่องความผูกพันองค์กรจำนวนมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) โดยมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปได้ ดังนี้

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560, น.18-19) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น และเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็น

สมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560, น.26) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในการทำงานของครูและบุคลากร กล่าวโดยสรุปคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559, น.12-13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์ และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร ที่พร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จะกล่าวได้อีกส่วนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะของประสบการณ์ จากการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของสตีลเลอร์ มากำหนดองค์ประกอบ 3 ประการ ของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ลลิตา จันทรงาม (2559, น.15) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอในการแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร

จรรยา ห่วงเทศ (2558, น.12) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากและเป็นคุณสมบัติที่องค์กรทุกๆ

องค์กรควรมี เนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่น สามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จิระพร จันทภาโส (2558, น.8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558, น.17) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ยินดีเสียสละ มุ่งมั่น จงรักภักดี ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่างๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากจะไปจากองค์กร และสร้างสรรค์ผลงานที่ดี ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนรัฐ นาทอง (2556, น.8) ให้ความหมายความผูกพันในองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้วเกิดความผูกพันในการทำงานจนกระทั่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายความเชื่อมั่นค่านิยมในองค์กรจึงนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรต่อไป

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557, น.9) สรุปความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมี

ความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วลัยพร เตชะสรพัต (วารสารวิชาการกรมมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 2557-2558) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร จะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) การผูกพันในเชิงความรู้สึกซึ่งเป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กร อันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หน้าที่การงานดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจนเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนั้นเหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป เพราะค่าตอบแทนที่ดี โอกาสในการก้าวหน้าดี และ 3) ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น เกิดขึ้นเนื่องจากตระหนักดีว่ากิจการแห่งนี้ให้โอกาสในการรับเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงาน จึงเป็นเหตุผลเชิงข้อผูกมัดที่ควรจะต้องผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกที่ศรัทธา และการแสดงออกที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและอุทิศตัวในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีความรักความผูกพันกับองค์กรและสมาชิกในองค์กร มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรและพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งความผูกพันนั้นเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ให้กับสมาชิก โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรไว้ ดังนี้

ทวิช อุศมา (2560, น.11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรก้าวหน้าต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายของแต่ละคน และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้าอีกด้วย

ประพันธ์ ชัยกิจจอรใจ (2560, น.13) กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะสร้างความกระตือรือร้น ความผูกพันอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร
- 2) สามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กร ช่วยเพิ่มความเชื่อถือว่าไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร
- 3) ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
- 4) อัตราความเสียหายและของเสียลดลง
- 5) ช่วยเพิ่มผลผลิตและสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน
- 6) เป็นการเตรียมพลังงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 7) การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร
- 8) ช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต
- 9) การทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของพนักงานแก่องค์กร

อสมภรณ์ มั่นคง และ กิตติ เกื้อสกุล (2558, น.18-19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Organizational Commitment) ต่อพฤติกรรมในองค์กร มีดังนี้

- 1) ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันต่องานสูง เพราะงานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
- 2) ความคงอยู่ของสมาชิกภาพของพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้กับองค์กร
- 3) ความทุ่มเทให้กับงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะเต็มใจความพยายามที่จะทำงานให้กับองค์กร อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้กับสมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันพัฒนา และร่วมยินดีผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558, น.10) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่า ความเสียสละ พุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรสามารถต่อกรกับคู่แข่งและดำรงอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจได้อย่างยืดหยุ่นและมั่นคง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใด

วนิดา ธนประโยชน์ศักดิ์ (2557, น.23) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

อนุสรรา เวหาธรรณวี (2557, น.17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งทางด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างมากกับองค์กรเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ให้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างดีที่สุด ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ลดปัญหาทางด้าน การขาดแคลนอัตรากำลังคนงาน พนักงาน ลดการอยากเปลี่ยนงานและความอยากลาออกได้ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการและประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้านที่กำหนดไว้

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันองค์กร เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การที่บุคลากรขององค์กร จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะสละเวลาและ อุทิศตนให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2561, บทความ) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น ความยากง่ายของงาน ความก้าวหน้าของงาน และความท้าทาย ของงาน

2) ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ในองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เพิ่มขึ้นจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้นด้วย

ธนวัฒน์ วิภาวิฒนากุล (2561, น.57-59) พูดถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ การให้อำนาจตัดสินใจ อธิบายขอบเขต หน้าที่ที่ชัดเจน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน อิสระในการปฏิบัติงาน และงานตรงกับความสามารถ

2) ด้านระบบองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการเหมาะสมกับงาน ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการเรียนรู้ ทรัพยากรในการทำงานเพียงพอเหมาะสม นโยบายและเป้าหมาย ขององค์กร และระบบการบริหารผลงาน

3) ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร บุคคลและสังคมในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ การยอมรับวัฒนธรรมองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และความปลอดภัยในงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และ การได้รับการยกย่องชมเชย

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560, น.95-97) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1) ด้านสัมพันธภาพ คือ การที่เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุน ในการทำงานทำให้ภารกิจหน้าที่ประสบความสำเร็จ

2) ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ คือ รู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่ช่วยให้มีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากสังคม

3) ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ โดยรู้สึกว่างานที่ตนมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ มากยิ่งขึ้น

4) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน มีระบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรและ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ต่างๆ อย่างชัดเจน และมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน

5) ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน มีการพัฒนาและการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และหาประสบการณ์ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา

6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นฤทธิ ฤทธิคำรพ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กร มีอยู่ด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยหลัก คือ

1) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (Job Experience) เช่น ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ประกอบด้วย ความมีอิสระใน การทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559, น.99) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทาย ของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 2) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจาย อำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และด้านขนาดขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร

ลลิตา จันทรงาม (2559, น.75) สรุปว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบไปด้วย หลายปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559, น.82-88) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ งานมีความชัดเจน มีความหลากหลาย และงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ งานมีความอิสระ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

สุกัญญา นิมานันท์ และ วลัยพร เตชะสรพัส (2558, น.157) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ในภาพรวมประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ด้านองค์กร คือ การมีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและสามารถเข้าถึงได้ทุกระดับทุกส่วน

2) ด้านงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดูแลเรื่องสุขภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ และมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4) ด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและสามารถให้คำชี้แนะได้ ตลอดจนสามารถปกป้อง ดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในกรณีที่ต้องเผชิญกับปัญหา

จรรยา ห่วงเทศ (2558, น.21) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558, น.89) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรมีอยู่ 2 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

จิระพร จันทภาโส (2558, น.58) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และปัจจัยด้านสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จิตติมา หลักทอง (2557, น.21) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออกและการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่นๆ

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาดังกล่าวมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น

Steers (1977, p.96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ว่ามีองค์ประกอบด้านปัจจัยในเรื่องลักษณะงาน ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มการพึ่งพาที่ได้จากองค์กรความสำคัญของบุคคล และ Steers ได้ศึกษาต่อไปถึงผลที่ตามมา (Outcome)

ของการมีความผูกพัน พบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง และจะมีความทุ่มเทให้กับงาน (Effort on the job) มากขึ้น

ธารวิทย์ เสวกตรุณทร, (2557, น19) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
- 2) วัฒนธรรมองค์กร คือ การกระทำ ความเชื่อ และค่านิยมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกกลไกเชิงระบบที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กร

- 3) บรรยากาศองค์กร
- 4) ความไว้วางใจต่อองค์กร
- 5) ความพึงพอใจในงาน
- 6) แรงจูงใจในการทำงาน

สมจิต จันทรเพ็ญ (2557, น.32) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ประกอบด้วย 1) การจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งได้ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

Hewitt Associates (2557) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) แนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) หมายถึง สิ่งที่องค์กรเป็นอยู่หรือคาดหวังที่จะเป็น เช่น ค่านิยมองค์กร ปรัชญา ภาพลักษณ์ขององค์กร รวมถึง จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กร
- 2) ลักษณะงาน (Work) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์กร
- 3) สิ่งตอบแทนโดยรวม (Total Rewards) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
- 4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ในชีวิตการทำงานของแต่ละคน

5) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ภายในองค์กร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน

6) บุคลากร (People) หมายถึง ผู้ที่ร่วมทำงานด้วย โดยรวมถึงแนวความคิด ทักษะของผู้ผู้นำว่ามีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ทั้งในระดับเดียวกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่า

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของครูบุคลากรในสถานศึกษา โดยสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามที่นักวิชาการมีความคิดเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรที่แสดงตามตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา

| ลำดับ | ปัจจัย | Allen and Mayer (2557) | Steers (2557) | চারবিথী সৈকতুন্মথর (2557) | สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) | สุกัญญา, วลัยพร (2558) | Hewitt Associates (2558) | จรรยา ห่วงทศ (2558) | พิญาภรณ์ เต็งพาณิชกุล (2558) | จิระพร จันทภาโส (2558) | ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) | ลลิตา จันทรงาม (2559) | ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) | ณัฐพรณ ขาญธิญกรรณ (2560) | นฤทธิ์ , ประสพชัย (2560) | สุพิชญาย์ ถิ่นตระกูลไทย (2561) | ธนวัฒน์ วิภาวัฒนกุล (2561) | ความถี่ |
|-------|--|------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------------------|---------|
| 1. | องค์ประกอบองค์กร ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย โครงสร้างองค์กร กระบวนการปฏิบัติงาน | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | 2 |
| 2. | บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการสนับสนุน (Support) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) และ ด้าน Commitment | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| 3. | ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเอง องค์กรความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร | | ✓ | | | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | | | | 4 |
| 4. | การจูงใจ ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรมอบให้ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | 7* |

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา (ต่อ)

| ลำดับ | ปัจจัย | Allen and Mayer (2557) | Steers (2557) | চারবিথী সোকর্নথর (2557) | สมจิตร จันทรเทัญ (2557) | สุกัญญา, วลัยพร (2558) | Hewitt Associates (2558) | จรรยา ห่วงทศ (2558) | พิญาภรณ์ เต็งพนาณิกกุล (2558) | จิระพร จันทภาโส (2558) | ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) | ลลิตา จันทรงาม (2559) | ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) | ณัฐพรณ ขาญธิญกรณ (2560) | นฤทธิ์ , ประสพชัย (2560) | สุพิชญาย์ ถัมตระกุลไทย (2561) | ธนวัฒน์ วิภาวัฒนากุล (2561) | ความถี่ |
|-------|---|------------------------|---------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------|
| 5. | ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้า ความยากง่ายของงาน ความหลากหลาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 11* |
| 6. | ภาวะผู้นำ | | | | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | 3 |
| 7. | ความพึงพอใจในงาน | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | | | 3 |
| 8. | ความไว้วางใจต่อองค์กร | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | 2 |
| 9. | วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | 8* |

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา (ต่อ)

| ลำดับ | ปัจจัย | Allen and Mayer (2557) | Steers (2557) | চারবিষয় শৈকড়মথর (2557) | สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) | สุกัญญา, วลัยพร (2558) | Hewitt Associates (2558) | จรรยา ห่วงทศ (2558) | พิญาภรณ์ เต็งพาณิชกุล (2558) | จิระพร จันทภาโส (2558) | ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) | ลลิตา จันทรวงาม (2559) | ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) | ณัฐพรพรณ ชาญญ์ญกรรรม (2560) | นฤทธิ์ , ประสพชัย (2560) | สุพิชญ์ณาย์ ถัมตระกุลไทย (2561) | ธนวัฒน์ วิภาวัฒนกุล (2561) | ความถี่ |
|-------|--|------------------------|---------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------|
| 10. | สุขลักษณะ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานที่มั่นคง | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | | | | | 2 |
| 11. | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความรู้สึกที่ตน มีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ | | | ✓ | ✓ | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | 4 |
| 12. | ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 |

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป โดยเรียงจากค่าความถี่ที่สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของครู บุคลากรในสถานศึกษาทั้งหมดออกเป็น 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยลักษณะงาน 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยแรงจูงใจ โดยที่ผู้วิจัยได้อธิบายถึงความหมายและองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย ดังต่อไปนี้

2.2.1 ลักษณะงาน

ความหมายของลักษณะงาน

ทวิช อุศมา (2560, น.20) ให้ความหมายของลักษณะงาน หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของงานที่ทำให้งานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, น.15) ให้ความหมายของลักษณะงาน คือ งานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่ายย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญแล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ในงาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกรวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้นด้วยบริบทของแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ

Hackman & Oldham (1980, p.59) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยการวิจัยครั้งนี้ อ้างอิงแนวคิดองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงาน และพนักงานสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กร การทำงานของผู้อื่นและพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

Greenberg and Baron (2000, pp.154-156) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานให้เป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน สำหรับในองค์กร เช่น ลดการลาออก

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง กรอบแนวคิด กรอบคุณลักษณะที่สามารถกำหนดหน้าที่ กำหนดขอบเขตของงานให้กับผู้รับผิดชอบ กำหนดความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถใช้เป็นแรงจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีกับการทำงาน ส่งผลให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจนสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ จนส่งผลต่อสภาวะจิตใจข้างต้น ทำให้พนักงานมีการหยุดงานและอัตราการลาออกต่ำลง

2.2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

นายวัลลภ บุตรเกตุ (2562, น.16) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น

ดลฤดี ปานดวง (2562, น.5) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

อรสา มั่งสกุล (2561, น.26) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ ชุดของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่างๆ ของสมาชิกในองค์กรที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์กรและสมาชิกในองค์กร มีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งมีความหมายต่อองค์กรและมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

วิรุฬหิจิต กลิ่นล่อ (2560, น.16) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งทีบุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา ซึ่งกลายเป็นนิสัยและความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี โดยมีคุณลักษณะประกอบด้วย นวัตกรรมและความเสี่ยง การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ ของงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานในเชิงรุก และความมั่นคง

อภิวรรณ บาร์มี (2560, น.15) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากบุคลากรในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน มีการประพฤติปฏิบัติต่อกันมาจนกลายเป็นเอกลักษณ์ เกิดความเชื่อและค่านิยมของบุคลากรในองค์กร

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560, น.15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อที่ฝังใจของบุคคลในองค์กรที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตามจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลให้องค์กรแต่ละองค์กรมีพฤติกรรมที่ต่างกันอย่างตามความเชื่อ การปฏิบัติแบบแผนของแต่ละองค์กร ซึ่งยึดถือปฏิบัติตามกัน ซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้

นิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560, น.11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ที่บุคลากรส่วนใหญ่กระทำ โดยยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อความคิดและสมมติฐานต่างๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร อันส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมาย

สุทธิณี กองมูล (2560, น.15) เข้าใจร่วมกันและยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจทีบุคลากรยอมรับซึ่งกันและกัน

ชัชยานนท์ ภูมิลำเนา (2560, น.16) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีระเบียบแบบแผน มีรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม มีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกันเป็นบรรทัดฐานและสัญลักษณ์ที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

ตติยา ผาสุก (2559, น.15) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิก เกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น โดยการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ ฮอฟสตีด (Hofstede, 1980) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) มิติความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) มิติลักษณะความ

เป็นชาย (Masculinity) และมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long-Term Orientation) และ มิติการยับยั้งชั่งใจ (Restraint)

มัทนา อ่อนน้อม (2558, น.9) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อที่เป็นบรรทัดฐาน รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรในองค์กร เกิดการยอมรับร่วมกันและนำมายึดถือปฏิบัติในองค์กร สืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร อันส่งผลให้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน

ศรีรัตดา เทพารักษ์ (2558, น.10) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตของคนในองค์กร ที่มีรูปแบบ ระบบความเชื่อ ค่านิยม และกฎเกณฑ์ มีการพัฒนาภายในองค์กร และชี้นำพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะหรือเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรที่สะท้อนความแตกต่างของแต่ละองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย มักจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะมีผลมาจากความแตกต่างของทีมผู้บริหารทั้งเชิงลบและเชิงบวก

กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ (2557, น.14) กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม 13 สัญลักษณ์ขององค์กร ระเบียบแบบแผน ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร อันจะทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557, น.10) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นแบบแผนทางความคิด อันประกอบด้วย ข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้สิ่งประติษฐ์ที่ผู้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม วัฒนธรรมยังทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้ผ่านบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้คนในองค์กร

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความคิด ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ที่สมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะในองค์กร สืบต่อสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

อภิวรรณ บาร์มี (2560, น.15) กล่าวถึงความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกประเภทจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร

นิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560, น.11) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดโครงสร้างองค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้จักเอกลักษณ์ขององค์กรว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างมาตรฐานงาน มีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กร เป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ชัยอนันต์ ภูมิลำเนา (2560, น.18) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์กร สำหรับพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของสิ่งทุกอย่างในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเหมาะสม เข้าใจหน้าที่ของตนเอง เข้าใจองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาการลาออก ปฏิบัติงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิณี กองมูล (2560, น.18) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตในการทำงานและอยู่ร่วมกับคนในองค์กร ซึ่งจะมีทั้งวัฒนธรรมที่เป็นบวกและลบที่เกิดจากคนหลากหลายประเภท นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีกำลังใจ เพราะวัฒนธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งเสริมให้สมาชิกรักและผูกพัน มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ศติยา ผาสุก (2559, น.15) วัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร เป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถีหรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ Kluckhohn and Kelly (1945 อ้างถึงใน สุนทร ชำนาญ, 2554) ที่ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญ โดยมีผลต่อองค์กร 4 ประการ ดังนี้

1) การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น ในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์กรได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ต่อไป ในขณะที่องค์กรที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของเอกัตบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือ บุคคลในองค์กรก็จะซึมซับเอาวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำจนในที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรนั้น เป็นต้น

2) การดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เช่น ในกรณีที่ต้องแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของบุคคลและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างเร่งด่วน แต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ดังนั้น หากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทาง แก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ ส่งผลให้เกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมาอีกเอง โดยเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาที่ยอมรับได้ในกลุ่ม ซึ่งเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความเกรงกลัว เป็นต้น

3) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned Helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้นั้นจากประสบการณ์ตรงของเขา โดยบุคคลนั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริงๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค หรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการยอมรับตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตาม จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กรในที่สุด

4) วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร ดังที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถีหรือเป็นแบบแผนให้บุคคลในองค์กรยอมรับ ซึมซับและปฏิบัติอย่างเดียวกันเกิดความเป็นหนึ่งเดียว มีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร (Organizational Unity) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์กรนั้นๆ เกิดความรักและผูกพันกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วย

มัทธนา อ่อนน้อม (2558, น.15) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจเรื่องราวในอดีต ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สะท้อนขบวนการคิด การตัดสินใจ ความพยายามบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่ไร้รูปแบบ เนื่องจากไม่ได้เขียนเป็นตัวบทกฎหมายหรือระเบียบขององค์กร แต่บุคลากรมีการยอมรับและนำมายึดถือปฏิบัติ ทำให้เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าระเบียบ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้วย

จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรด้วยความเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์กรเป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง สมาชิกกับสมาชิก หัวหน้ากับสมาชิก หากเป็นพฤติกรรมที่กระทำซ้ำๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จนกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรต่อไป

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

เพชรภรณ์ เทพรมวงค์ (2562) ให้ความหมายของลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร คือ การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร โดยกำหนดเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานร่วมกันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสำคัญกับสมาชิกขององค์กรด้วย เพื่อป้องกันความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

วิรุฬจิต กลิ่นล่อ (2560, น.17) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลใน องค์กรยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งกลายเป็นนิสัยและความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในแนวทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของ บุคคลในองค์กรแล้วสะท้อนออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร ฉะนั้นในการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร จะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานที่ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการ บริหารงานในองค์กร

นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560, น.29) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นเครื่องมือ ในการแก้ไขปัญหาและเป็นค่านิยม ความเชื่อ และความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถบอกให้ทราบถึงลักษณะการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Coke & Lafferty (1989) ได้ศึกษาการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์กรในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐาน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะ ของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยม ในการทำงาน มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการไมตรี สัมพันธ์รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีลักษณะการทำงานที่ ส่งผลให้บุคลากรประสบผลสำเร็จกับการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้น สัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระทำ และ มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

2) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคง และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลยี้ดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฟังพาและคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารบุคลากร หลีกเลี้ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร องค์กรที่มีลักษณะนี้ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ค่อนข้างล่าช้า แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการฟังพา และ มิติเน้นการหลีกเลี้ยง

3) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว คือ เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมมุ่งเน้นความต้องการด้านความมั่นคง มีผู้นำที่มุ่งเน้นในองค์กร มีลักษณะชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน ขอบระบบระเบียบ มุ่งความสมบูรณ์แบบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรที่มีลักษณะเช่นนี้จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ยาก แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

กัญญ์กัญญา ภัทรไชยอนันท์ (2557, น.26) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร มีหน้าที่สำคัญในการแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานขององค์กร จัดระเบียบภายในองค์กร ชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และช่วยลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ และในขณะเดียวกันองค์กรซึ่งเป็นหน่วยสังคมหน่วยหนึ่งย่อมประกอบด้วยหน่วยย่อยๆ ภายในองค์กร ได้แก่ หน่วยย่อยตามสายงาน เช่น สายงานการผลิต สายงานจัดจำหน่าย หน่วยย่อยตามระดับการบังคับบัญชา เช่น ระดับผู้บริหารกับระดับพนักงาน หน่วยย่อยภายในองค์กรเหล่านี้มักจะมีวัฒนธรรมย่อยเป็นของตนเอง ซึ่งหากมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมหลักขององค์กรมากก็จะสร้างความขัดแย้ง และประสบปัญหาในการบริหารงาน

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557, น.10) กล่าวถึงความหมายของลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่าการทำหายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างค่านิยมที่มุ่งเน้นความสำเร็จความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจึงกลายเป็นนิสัยและความเคยชินจนกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติในองค์กร

2.2.3 ด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานนับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและแรงจูงใจของแต่ละคน จะมีมากหรือน้อยนั้นย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ มิได้เป็นคุณลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลเสมอไป

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นด้วยวิธีการต่างๆ ให้บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติงานดีขึ้นมากขึ้น แต่การกระตุ้นให้ทำงานหนักอย่างเดียว อาจจะไม่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการจูงใจบุคลากร และหากองค์กรใดมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากร การจูงใจบุคลากรก็จะประสบผลสำเร็จได้ง่าย เพราะเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายบุคลากรก็ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองด้วย

เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2562, น.31) แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด) (2561, น.14) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วรรณชรินทร์ จิตรสมศรี (2559, น.7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงขับของแต่ละบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการทำงานสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัยมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการแรงจูงใจมีความต้องการ หรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้นๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, น.13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำนั้นๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

อรณรงค์ คงเรือง (2558, น.28) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็นสภาวะของบุคคลที่บุคคลได้รับการกระตุ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานและเป็นการผลักดันให้เกิดความสำเร็จได้

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, น.26) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่สามารถจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงศักยภาพของตนเองออกมาด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และมีผลทำให้ได้มาซึ่งรางวัลที่ตนเองต้องการ

วรรณภา อวารณ์ (2557, น.6) ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันกระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการหรือใฝ่ฝันโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

อนุชิต แยมยีนยง (2557, น.10) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็นพลังที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการในองค์กร เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมุ่งมั่นในการทำงานก็จะทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้พนักงาน บุคลากรในองค์กรใช้ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความสำคัญของแรงจูงใจ

เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2562, น.31) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด) (2561, น.16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหาร แต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, น.13) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, น.24) ให้ความหมายของความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้บุคคลนั้นได้แสดงศักยภาพต่างๆ ออกมาอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่นั้น ส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับความเต็มใจว่าจะปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ซึ่งถ้ามีแรงจูงใจหรือแรงขับที่ตรงกับความต้องการแล้ว แรงจูงใจก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคคลนั้นเต็มใจใส่ใจพอใจและสร้างสรรค์งานนั้นๆ มากขึ้นด้วย

Perry and Vandenabeele (2015) ได้กล่าวว่า สำหรับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นหนึ่งในแนวความคิดที่มีต้นกำเนิดจากสาขาการบริหารงานสาธารณะ ซึ่งเชื่อมโยงไปยังงานวิจัยของสาขาอื่นๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐศาสตร์ที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงไปที่เรื่องของการคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์กร ศึกษาด้านการคัดเลือกการดึงดูดคนให้เข้าสู่ภาครัฐ การอบรมและพัฒนาการออกแบบงานที่เชื่อมโยงกับแรงจูงใจทางสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านจิตวิทยาองค์กรที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับความผูกพันในงาน และด้านรัฐศาสตร์ศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรกระทำเพื่อสังคมกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เป็นต้น แต่ในงานวิจัยนี้กล่าวถึงในด้านของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ

James (1988) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่า ตามปกติพนักงานจะทำงานได้ โดยใช้ความสามารถ 20%-30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจพวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80%-90% ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1) ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดีๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนานๆ

2) ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วยทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานและการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะเป็นสิ่งโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความอยากทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรจนเกิดความอยากอยู่ในองค์กร ลดการลาออกจากงานได้

2.3 สภาพสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3.1 บริบทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากข้อมูลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญศึกษา กำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษ เพื่อรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส จึงแบ่งออกเป็น ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญศึกษาเป็น กองการศึกษาเพื่อคนพิการ และกองการศึกษาสงเคราะห์ เพื่อให้มีการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พ.ศ. 2546 เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (วรรณีย์ สรรพคุณ, 2560)

1) ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

(1) จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบ
สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อย
โอกาส

(3) วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและ
ผู้ด้อยโอกาส

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษา
สำหรับคนพิการ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

2) ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่
เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ

(1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
ในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

(2) สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขต
พื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

(3) วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

(4) ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของ
คนพิการ

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

(7) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิตและพัฒนา
เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

(9) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อ เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

(9.1) โรงเรียนเฉพาะความพิการ

(9.2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ

(9.3) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

2.3.2 สภาพการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนเฉพาะความพิการ

การให้บริการทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษนั้น มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็มีความสำคัญและจำเป็นที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการจำเป็น ในการเข้ารับการศึกษาของเด็กแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการ พ.ศ. 2551 ได้กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาสำหรับคนพิการไว้ว่า คนพิการมีสิทธิได้รับ การศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และมีสิทธิเลือกบริการทาง การศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และ ความต้องการจำเป็นของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความ ต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

รูปแบบการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนเฉพาะความพิการ เป็นรูปแบบในการให้การ ศึกษาโดยจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทใดประเภทหนึ่งหรือหลายประเภท โรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะ ประเภทความพิการแต่ละประเภท โดยจัดในทุกระดับตั้งแต่ชั้นเรียนเตรียมความพร้อมก่อน ประถม ศึกษา และมีธยมศึกษา มีทั้งการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ มีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะประเภท ความพิการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่ม มีการจัดการโปรแกรมการศึกษาเฉพาะ บุคคล การมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องชาญ รวมทั้งมีสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการที่เพียงพอ และมีคุณภาพ

2.3.3 คุณลักษณะของครูการศึกษาพิเศษ

ดุสิตา ทินมาลา (2561, น.3) ได้ศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตครูการศึกษาพิเศษกับ นโยบายการศึกษาไทย การผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูให้มีคุณภาพจำเป็นต้องผ่านกระบวนการศึกษา องค์ประกอบที่จะนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของครูให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและต้องการ

ของสังคมที่ผ่านมา การศึกษาในประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังความตอนหนึ่งในมาตรา 10 กล่าวว่า “...การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ...” พร้อมทั้งในปี พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้เป็น “ปีการศึกษาสำหรับคนพิการ” และกำหนดนโยบายปฏิรูปการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จากนั้นเป็นต้นมาหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนได้กำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติและดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจและความตระหนักถึงโอกาสและสิทธิของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 - 2559) และกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้จัดการศึกษาแบบเรียนรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

ด้วยเหตุนี้เองนับเป็นความท้าทายของงานครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ขณะที่ในปัจจุบันความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดและพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษยังคงคลุมเครือ เนื่องจากงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครูการศึกษาพิเศษที่มีจำนวนจำกัด (Carlson, Leet & Westat, 2004; Sindelar, Brownell & Billingsley, 2010) เช่นเดียวกับผลการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษในประเทศไทยบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการผลิตและพัฒนาครูการศึกษาพิเศษที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน (วรรณิ เจตจำนงนุช; ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ; ชนิศา ตันติเฉลิม และดุสิตา ทินมาลา, 2555) ซึ่งในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูการศึกษาพิเศษนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ ด้านนโยบายของรัฐ แนวโน้มระบบการจัดการศึกษารวมถึงแนวทางการสอน และการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (Brownell, Sindelar & Danielson, 2010; Fisher, Frey & Thousand, 2003) บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายความเปลี่ยนแปลงของงานการศึกษาพิเศษ ตามนโยบายการศึกษาไทยแนวโน้มระบบการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และแนวทางการสอนและการจัดการเรียนรู้ สำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่ทันสมัย เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มในการกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย

คุณสมบัติของครูการศึกษาพิเศษ คือ ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือครูที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษระดับปริญญาตรีที่ผ่านการประเมินทักษะการสอนคนพิการ ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกำหนด และปฏิบัติหน้าที่สอน จัดการศึกษา นิเทศ หรือหน้าที่อื่นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ (2562) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการแล้วสังเคราะห์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของ พนักงาน 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความภาคภูมิใจใจองค์กร อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา คือ ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ใช้แนวคิดของ Steers (1977, p.47) ซึ่งเกิดขึ้นกับพนักงานแต่ละตัวบุคคล ได้แก่ (1) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (2) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (4) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ระดับค่อนข้างสูง

ศราวุธ ไทยประกอบ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ ข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง พบว่า ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริดาภรณ์ บุญเลิศ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากองค์กร จำเป็นต้องได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าและชุมชน มีความพร้อมในการตอบสนองอย่างมากเพื่อสร้างความประทับใจ โดยสอดคล้องกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรประเภทมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีรูปแบบการแข่งขันที่เด่นชัด การปฏิบัติในเชิงรุก การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใส่ใจในคุณภาพ ตรวจสอบข้อมูลและส่งมอบงานที่มีความละเอียดรอบคอบ มีการพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอให้เกิดการยอมรับในประสิทธิภาพขององค์กร

รุ่งทิวา คำเป็กเครือ และ บุญญาดา นาสุมบูรณ์ (2560) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานในระดับสูง ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ผลงานจึงออกมามีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรเติบโตในสายงาน และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะและต่อยอดประสบการณ์ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

วิรุฬหจิต กลิ่นล่อ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรมและความเสี่ยง ด้านการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ด้านความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านความมั่นคง และด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาล ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกดดัน ด้านสังคม ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านเงินเดือน ด้านปริมาณการสอน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และด้านสถานภาพของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียน เทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

ศุทธิณี กองมูล (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความมุ่งที่เป้าประสงค์ขององค์กร และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวคน ด้านการรวบรวมความรู้ ด้านการฝึกฝังความรู้

ชัชยานนท์ ภูมิลำเนา (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านนโยบายองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย

สุรีวัลย์ ใจงาม (2560) ได้ศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตติยา ผาสุข (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิตการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะมิตการยับยั้งชั่งใจอยู่ในระดับสูง ลักษณะมิตการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะมิตลักษณะความเป็นชาย อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะมิตความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิตความเลื่อมล้ำของอำนาจ อยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการจ่ายค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

นิตยา บ้านโก (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jarupa Sunthonpagasit and Bruce J. Hanson (2019, p.47) ได้ศึกษาการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างยั่งยืนเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรผ่าน Organization Development Intervention กรณีศึกษา ธุรกิจครอบครัวของไทย โดยจากการศึกษาพบว่า การที่องค์กรจะสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น องค์กรจำเป็นที่จะต้องแสดงออกทางผลลัพธ์ 3 ส่วนสำคัญด้วยกัน ได้แก่ 1) กลยุทธ์และนวัตกรรม 2) คุณภาพของสินค้าและบริการ และ 3) ความผูกพันองค์กรของพนักงาน และการที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นเกิดจากปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้ (1) การยอมรับการตัดสินใจ (2) การพัฒนาบุคลากรและการแชร์ความรู้ (3) แผนการสืบทอดภายในองค์กร (4) การเข้าถึงผู้มีส่วนได้เสีย (5) การยอมรับวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยได้เสนอว่าปัจจัยที่ 5 หรือการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นปัจจัยสำหรับบริษัทที่เป็นลักษณะธุรกิจครอบครัวขนาดกลางขึ้นไป

Khin Thet Htar Swe and Lee Hsing Lu (2019, p.127) ได้ทำการศึกษาการเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกและเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา Mirac Company in Yangon, Myanmar โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 36 คน โดยจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจ 2) ผู้นำ 3) โอกาสในการเรียนรู้ 4) การชมเชยและการให้รางวัล 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) สภาพแวดล้อมในงาน โดยผลการวิจัยพบว่า หากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้พนักงานที่ความพึงพอใจในการมากขึ้น และยังลดอัตราการลาออกลงเช่นเดียวกัน

Tentama Pranungsari (2016) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู Extraordinary Schools ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.61, p<0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.57, p<0.01$) และพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ในระดับ ($\beta=0.38, p<0.01$) แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Hrebiniak and Alutto (2556) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยศึกษาด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและบทบาท พบว่า เพศ อายุ และสถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

Angle and Perry (1981) ได้ศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลที่ระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ส่วนเพศหญิงมาความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

Springers (2010) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.43$) และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.29$) และทั้งสองปัจจัยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 18

Osakwe (2014) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่ผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยทางตอนใต้ของไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพึงพอใจสูง และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจต่ำ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

Sohail, et al. (2014) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาพนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.39, p<0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.49, p<0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานพนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและจะมีมากขึ้นเมื่อเกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความยั่งยืน และต่อเนื่องซึ่งสามารถสรุปปัจจัยได้ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้วิจัยพิจารณาว่าการศึกษานี้เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบริหารงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 จำนวน 8 โรงเรียน ใน 6 จังหวัด โดยผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งสิ้น 320 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 284 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละจังหวัด ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| จังหวัด | ประชากร | | กลุ่มตัวอย่าง | |
|---------------|-----------|-----|---------------|-----|
| | ผู้บริหาร | ครู | ผู้บริหาร | ครู |
| 1. ปราจีนบุรี | 3 | 45 | 3 | 40 |
| 2. ฉะเชิงเทรา | 3 | 39 | 3 | 36 |
| 3. ชลบุรี | 4 | 54 | 4 | 48 |
| 4. ลพบุรี | 5 | 82 | 5 | 68 |
| 5. ระยอง | 3 | 40 | 3 | 36 |
| 6. ชัยนาท | 2 | 40 | 2 | 36 |
| รวม | 320 | | 284 | |

จากตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยลักษณะงาน 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยแรงจูงใจ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Five's Rating Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ดังนี้

| | | |
|---|---------|---------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างมาก |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างมาก |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความเชื่อมั่นและเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ดังนี้

| | | |
|---|---------|---------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างมาก |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างมาก |

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด และหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และแหล่งความรู้ต่างๆ

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดทางการวิจัย

3) วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try Out) ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.50 - 1.00 ดังนี้

ตอนที่ 1 IOC มีค่า 0.08 จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 IOC มีค่า 0.06 จำนวน 11 ข้อ ค่า 0.08 จำนวน 11 ข้อ ค่า 1.00 จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 IOC มีค่า 0.06 จำนวน 5 ข้อ ค่า 0.08 จำนวน 5 ข้อ ค่า 1.00 จำนวน 5 ข้อ

2) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 30 คน

3) นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเที่ยงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบหาความเที่ยง (Reliability) จะมีใช้กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.95

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่โรงเรียนเฉพาะความพิการ ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 กำหนด 2 เดือน ผลปรากฏว่า แบบสอบถามได้กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคิร์ท และแปลผลระดับความคิดเห็นโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) และแปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปร
ทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรในการนำเสนอผลการวิจัย เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรต่างๆ และค่าสถิติ ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | คะแนนเฉลี่ย |
| SD | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ |
| * | แทน | อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| X_1 | แทน | ปัจจัยด้านลักษณะงาน |
| X_2 | แทน | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร |

| | | |
|-------|-----|--|
| X_3 | แทน | ปัจจัยด้านแรงจูงใจ |
| y | แทน | ความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

| | สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|------------------|-------|--------|
| 1. เพศ | ชาย | 66 | 23.20 |
| | หญิง | 218 | 76.80 |
| 2. อายุ | ต่ำกว่า 21 ปี | 3 | 1.10 |
| | 21 – 30 ปี | 127 | 44.70 |
| | 31 – 40 ปี | 84 | 29.60 |
| | 41 – 50 ปี | 59 | 20.80 |
| | 51 – 60 ปี | 11 | 3.90 |
| 3. ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 13 | 4.60 |
| | ปริญญาตรี | 235 | 82.70 |
| | ปริญญาโท | 35 | 12.30 |
| | ปริญญาเอก | 1 | 0.40 |
| 4. ประสบการณ์ทำงาน | ต่ำกว่า 6 ปี | 97 | 34.20 |
| | 6 – 10 ปี | 113 | 39.80 |
| | 11 – 15 ปี | 40 | 14.10 |
| | 16 – 20 ปี | 27 | 9.50 |
| | มากกว่า 20 ปี | 7 | 2.50 |

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.80 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.20 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 21–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมา มีอายุ 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.60 และมีอายุ 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.80 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.70 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.30 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.60 ด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 และมีประสบการณ์ทำงาน 11–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำเสนอการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านลักษณะงาน | 4.31 | .57 | มาก | 3 |
| 2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร | 4.39 | .56 | มาก | 1 |
| 3. ด้านแรงจูงใจ | 4.38 | .55 | มาก | 2 |
| รวม | 4.36 | .56 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, $SD=.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.39$, $SD=.56$) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.38$, $SD=.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.31$, $SD=.56$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม

| ด้านลักษณะงาน | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|--|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน | 4.25 | .56 | มาก | 6 |
| 2. รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ | 4.26 | .49 | มาก | 5 |
| 3. งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน | 4.26 | .57 | มาก | 6 |
| 4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนต่อไปในอนาคต | 4.37 | .53 | มาก | 1 |
| 5. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่โรงเรียนให้ความสำคัญ | 4.35 | .57 | มาก | 3 |
| 6. งานที่รับผิดชอบทำให้ได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน | 4.31 | .61 | มาก | 5 |
| 7. งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต | 4.34 | .60 | มาก | 4 |
| 8. งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคลากรเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน | 4.37 | .58 | มาก | 1 |
| รวม | 4.31 | .57 | มาก | |

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, $SD=.57$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนต่อไปในอนาคต ($\bar{X}=4.37$, $SD=.54$) และงานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคลากรเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.37$, $SD=.58$) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่โรงเรียนให้ความสำคัญ ($\bar{X}=4.35$, $SD=.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X}=4.25$, $SD=.56$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม

| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|--|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน | 4.46 | .57 | มาก | 1 |
| 2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารโรงเรียน | 4.42 | .57 | มาก | 4 |
| 3. การเจริญเติบโตมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.32 | .58 | มาก | 8 |
| 4. ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ | 4.36 | .56 | มาก | 6 |
| 5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารโรงเรียน | 4.35 | .54 | มาก | 7 |
| 6. การมอบอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร | 4.28 | .58 | มาก | 9 |
| 7. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนโดยไม่มีข้อขัดแย้ง | 4.45 | .60 | มาก | 2 |
| 8. ความรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับโรงเรียน | 4.43 | .54 | มาก | 3 |
| 9. ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย | 4.39 | .54 | มาก | 5 |
| 10. แสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 4.45 | .57 | | 2 |
| รวม | 4.39 | .56 | มาก | |

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, $SD=.56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.46$, $SD=.57$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนโดยไม่มีข้อขัดแย้ง ($\bar{X}=4.45$, $SD=.53$) แสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.45$, $SD=.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมอบอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=4.28$, $SD=.58$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวม

| ด้านแรงจูงใจ | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|---|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ความกระตือรือร้น มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ | 4.44 | .54 | มาก | 3 |
| 2. ความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จ | 4.39 | .54 | มาก | 4 |
| 3. ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 4.35 | .60 | มาก | 6 |
| 4. การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี | 4.45 | .52 | มาก | 2 |
| 5. ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน | 4.46 | .53 | มาก | 1 |
| 6. การเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง | 4.32 | .58 | มาก | 7 |
| 7. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | 4.36 | .56 | มาก | 5 |
| 8. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด | 4.30 | .55 | มาก | 8 |
| รวม | 4.38 | .56 | มาก | |

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, $SD=.56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.46$, $SD=.53$) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.45$, $SD=.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}=4.30$, $SD=.55$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.6 – 4.9

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

| ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความรู้สึกรู้สึก | 4.36 | .60 | มาก | 2 |
| 2. ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร | 4.38 | .55 | มาก | 1 |
| 3. ด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร | 4.35 | .58 | มาก | 3 |
| รวม | 4.37 | .58 | มาก | |

จากตารางที่ 4.6 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $SD=.58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}=4.38$, $SD=.55$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($\bar{X}=4.36$, $SD=.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร ($\bar{X}=4.35$, $SD=.58$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้สึก โดยภาพรวม

| ด้านความรู้สึก | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|---|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ความกระตือรือร้น มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ | 4.44 | .54 | มาก | 3 |
| 2. ความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ | 4.39 | .54 | มาก | 4 |
| 3. ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 4.35 | .60 | มาก | 6 |
| 4. การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี | 4.45 | .52 | มาก | 2 |
| 5. ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน | 4.46 | .53 | มาก | 1 |
| 6. การเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง | 4.32 | .58 | มาก | 7 |
| 7. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | 4.36 | .56 | มาก | 5 |
| 8. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด | 4.30 | .55 | มาก | 8 |
| รวม | 4.38 | .56 | มาก | |

จากตารางที่ 4.7 ด้านความรู้สึกของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, $SD=.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.46$, $SD=.55$) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.43$, $SD=.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.20$, $SD=.73$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะ
 ความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเท
 ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวม

| ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|---|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ให้กับงานในโรงเรียน ทั้งในเวลาราชการและ วันหยุดราชการแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ เพิ่มเติม | 4.40 | .56 | มาก | 1 |
| 2. ความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายของทางโรงเรียนตั้งไว้ | 4.39 | .53 | มาก | 2 |
| 3. หากมีบุคคลตำหนิวิจารณ์โรงเรียน ท่านมักจะหา ข้อชี้แจงแก้ไขทันที | 4.33 | .57 | มาก | 3 |
| 4. ยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรม การทำงานของโรงเรียน | 4.39 | .52 | มาก | 2 |
| 5. งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่สูงขึ้นในอนาคต | 4.40 | .55 | มาก | 1 |
| รวม | 4.38 | .55 | มาก | |

จากตารางที่ 4.8 ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 ของบุคลากรมีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, $SD=.55$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
 เท่ากันคือ ความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในโรงเรียน ทั้งในเวลาราชการและ
 วันหยุดราชการแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ เพิ่มเติม ($\bar{X}=4.40$, $SD=.56$) งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต ($\bar{X}=4.40$, $SD=.55$) รองลงมาคือความตั้งใจ
 อย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของทางโรงเรียนตั้งไว้ ($\bar{X}=4.39$, $SD=.53$) ยอมรับและปฏิบัติ
 ตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน ($\bar{X}=4.39$, $SD=.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หาก
 มีบุคคลตำหนิวิจารณ์โรงเรียน ท่านมักจะหาข้อชี้แจงแก้ไขทันที ($\bar{X}=4.33$, $SD=.57$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร โดยภาพรวม

| ด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร | n=284 | | แปลผล | อันดับ |
|---|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น | 4.40 | .56 | มาก | 1 |
| 2. ความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น | 4.36 | .57 | มาก | 3 |
| 3. ความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเสมอเมื่อท่านมีโอกาส | 4.38 | .53 | มาก | 2 |
| 4. ได้รับประโยชน์มากในการที่จะอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป | 4.40 | .55 | มาก | 1 |
| 5. ไม่คิดย้ายโรงเรียนถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า เพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนแห่งนี้ | 4.30 | .61 | มาก | 5 |
| รวม | 4.35 | .58 | มาก | |

จากตารางที่ 4.9 ด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $SD=.58$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้รับประโยชน์มากในการที่จะอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป ($\bar{X}=4.40$, $SD=.55$) รองลงมาคือ ความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเสมอเมื่อท่านมีโอกาส ($\bar{X}=4.38$, $SD=.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่คิดย้ายโรงเรียนถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X}=4.30$, $SD=.61$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (x_1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x_3) ความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยแสดงผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร
โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ | X ₁ | X ₂ | X ₃ | y |
|--|----------------|----------------|----------------|-------|
| ปัจจัยด้านลักษณะงาน | 1.000 | | | |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร | .675** | 1.000 | | |
| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | .668** | .698** | 1.000 | |
| ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะ ความพิการ | .575** | .524** | .660** | 1.000 |

**p<.01

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.524 ถึง 0.698 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_3y} = 0.660$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r_{x_1y} = 0.575$) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x_2y} = 0.524$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยนำตัวแปรทั้ง 4 มาเข้าสมการ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (x_1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x_3) ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter) นำเสนอรายละเอียดด้วยวิธีแบบ Enter ตามตารางที่ 4.11 – 4.12 ดังนี้

4.4.1 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

4.4.1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตราวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4.4.1.2 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = .076 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (sig=.000) ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

| Model | SS | Df | MS | F | Sig |
|------------|--------|-----|-------|--------|-------------------|
| Regression | 18.854 | 3 | 6.285 | 82.030 | .000 ^b |
| Residual | 21.452 | 280 | .077 | | |
| Total | 40.306 | 283 | | | |

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter) ด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

| ตัวแปร | B | S.E.b | β | T | Sig |
|--------------------------|-------|-------|---------|-------|-------|
| Constant | 1.310 | .206 | | 6.354 | .000 |
| ปัจจัยด้านลักษณะงาน | .216 | .060 | .230 | 3.616 | .000* |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร | .031 | .066 | .031 | .467 | .640 |
| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | .454 | .062 | .484 | 7.372 | .000* |
| $R^2 = .468$ $R = .684$ | | | | | |

*p<.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.685 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.468 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ดังนั้น ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 46.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.454 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.216 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.031

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.310 + 0.454x_3 + 0.216x_1 + 0.031x_2$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.484x_3 + 0.230x_1 + 0.031x_2$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x_3) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (y) ในทางบวก นั่นก็คือ หากปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x_3) ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.484 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านอื่นๆ ให้คงที่
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (x_1) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (y) ในทางบวก นั่นก็คือ หากปัจจัยด้านลักษณะงาน (x_1) ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.230 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ ด้านอื่นๆ ให้คงที่
- 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_2) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (y) ในทางบวก นั่นก็คือ หากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_2) ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.031 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการด้านอื่นๆ ให้คงที่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละจังหวัด ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คนและครูผู้สอน จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 284 ฉบับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.685 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.468 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ดังนั้น ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 46.80

5.2 การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ และด้านลักษณะงาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี งานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อนร่วมงานในโรงเรียน สอดคล้องกับ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับ ศุทธิณี กองมูล (2560) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก เพราะมีการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณภาพ มีการสร้างเป้าประสงค์ขององค์กรได้ชัดเจน มีการมอบอำนาจให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ มีการตัดสินใจร่วมกันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร ซื่อสัตย์สุจริต มีการยอมรับ เข้าใจความหลากหลายของบุคคล ทำให้หน่วยงานมีคุณภาพ เมื่อวัฒนธรรมดีแล้ว่อมทำให้บุคลากรมีความสุข สุขภาพดี น้ำใจงาม มีความผ่อนคลาย มีทางสงบ ใช้เงินเป็น และสังคมดีด้วยเช่นกัน

5.2.2 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความรู้สึกรักและด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต รวมทั้งมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงาน ทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการ มีค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานของโรงเรียน ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดีในอนาคต ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับประโยชน์มากในการที่จะอยู่ในโรงเรียน และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเสมอเมื่อมีโอกาส สอดคล้องกับ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจ สามารถกระทำสิ่งที่ดีๆ ต่างๆ ให้กันและกันได้โดยไม่หวังผลตอบแทนของการกระทำ เช่นเดียวกันการทำงานร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ยังมีความผูกพันที่เหนียวแน่นแล้วจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพราะการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีความรักใคร่สามัคคีต่อกัน ประสงค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5.2.3 ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ร่วมกันพยากรณ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 46.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ นิตยา บ้านโก (2558) พบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะสอดคล้องกับ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) พบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เพราะทำให้รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง มีเกียรติ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อยากที่จะใช้วิชาความรู้ของตนถ่ายทอดไปยังนักเรียน ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการพัฒนานักเรียน โรงเรียนและชุมชนที่ตนเองได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เจริญรุ่งเรือง เมื่อมีผลงานย่อมได้รับการพิจารณาความดีความชอบต่างๆ และได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อยากจะพัฒนาให้องค์กรได้รับการยกย่อง ยอมรับจากชุมชน หรือหน่วยงานอื่นๆ

2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เนื่องจากงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนต่อไปในอนาคต การมีส่วนรับผิดชอบเป็นงานที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน สอดคล้องกับ ศราวุธ ไทยประกอบ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ทั้งนี้ เพราะสอดคล้องกับ ตติยา ผาสุข (2559) พบว่า ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก เพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานสูงจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงด้วย

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ รุ่งทิวา คำเป็กเครือ และ บุญญาดา นาสมบูรณ์ (2560) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานในระดับสูง บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ผลงานจึงออกมามีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรเติบโตในสายงาน และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะและต่อยอดประสบการณ์ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับ ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ (2560) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าและชุมชน มีความพร้อมในการตอบสนองอย่างมาก เพื่อสร้างความประทับใจ โดยสอดคล้องกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรประเภทมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีรูปแบบการแข่งขันที่เด่นชัด การปฏิบัติในเชิงรุก การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใส่ใจในคุณภาพ ตรวจสอบข้อมูลและส่งมอบงานที่มีความละเอียดรอบคอบ มีการพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดการยอมรับในประสิทธิภาพขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การมอบหมายปฏิบัติงานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน

5.3.1.2 จากงานวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านแรงจูงใจ มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียน ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็ย่อมส่งผลให้การทำงาน

ได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ไม่ใช่แค่เพื่อนร่วมงาน แต่สามารถพูดคุยและให้คำปรึกษาได้เมื่อพบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาความเครียดจากการทำงาน เป็นการเสริมพลังกายและเป็นกำลังใจในการทำงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนได้ทำความรู้จักหรือสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น ช่วยเหลือเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนจะต้องสร้างสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้ภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5.3.1.3 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกภูมิใจในสถาบัน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การมอบหมายปฏิบัติงานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน

5.3.2.2 ปัจจัยต่างๆ ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียน ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็ย่อมส่งผลให้การทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- กัญฉิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอ
แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่).
- ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา. (2560.) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย).
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม
ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน).
(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ดลฤดี ปานดวง. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงาน
น้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ตุลิตา ทินมาลา. (2561). คุณลักษณะบัณฑิตครูการศึกษาพิเศษกับนโยบายการศึกษาไทย. วารสาร
ราชพฤกษ์, 16(1), 1-14.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ตติยา ผาสุก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ทวีช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธนวัฒน์ วิภาวัฒนากุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบเกอร์ XYZ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์).
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธารวิทย์ เสวกตรุณทร. (2557). การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นฤทธิ ฤทธิคำรพ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 51-67.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิวัตติ จันทราช. (2561) ความจงรักภักดีของพนักงานสำคัญต่อองค์กรอย่างไร. สืบค้นจาก <https://www.spu.ac.th/fac/graduate/th/content.php?cid=7061>.
- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย. (2541). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).
- พัชรินทร์ คีรีเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เพชรภรณ์ เทพพรมงคล. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานธนารักษ์พื้นที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- มณฑนา อ่อนน้อย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. [ม.ป.ท.].
รุ่งทิวา คำเป็กเครือ และ บุญญาดา นาสุมบูรณ์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น).
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วรรณชรินทร์ จิตรสมักร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนัก
บริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วรรณภา อวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกริก).
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิรุฬหจิต กลิ่นลออ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียน
เทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- ศรารุจ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงาน
ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. (การค้นคว้าอิสระ สำนักงานป้องกันควบคุม
โรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข).
- ศรียลิตดา เทพารักษ์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไก
ด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบ ในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัด
นครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ศรียุพันธ์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที
(ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับ การวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุทธิณี กองมูล. (2560). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต บางพระ).
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม พัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี).
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุกัญญา นิมานันท์ และ วลัยพร เตชะสรพัต. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย พาร์อีสเทอร์น. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น, 8(2), 156-167.
- สุกัญญา สุขวงศ์. (2558). ทัศนคติและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุรีวัลย์ ใจงาม. (2560). บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและความมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2551). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2556). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2556**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2560). **แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีประมาณ พ.ศ.2563**. สืบค้นจาก <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>
- อสมภรณ์ มั่นคง และ กิตติ เกื้อสกุล. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อภิวรรณ บารมี. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). **แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อนุสรุ เวหาธรรณวี. (2557). **ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทไทยอะคริลิกไฟเบอร์ จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรสา มั่งสกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ข้อมูลทางบัญชีบริหารและประสิทธิภาพการดำเนินงาน : กรณีศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 26, 1-14.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). **Behavior in Organizations**. Retrieved from : <http://www.alibris.com/search/books/qwork/7684670/used/Behavior%20in%20Organizations>.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). **Work redesign**. MA: Addison– Wesley.
- Hewitt Associates. (2005). **Research Brief Employee Engagement Higher at Double-Digit Growth Company**. สืบค้นจาก <http://was4.hewitt.com/resource/overview/index.htm.p.10>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 17(12), 555-573.
- Khin Thet Htar Swe & Lee Hsing Lu. (2019). **The enhancement of employee engagement to reduce employee turnover intention and improve employee job satisfaction: an action research on Mirac Company in Yangon, Myanmar**. Bangkok, Thailand: Assumption University.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). **Commitment in the workplace**. Thousand Oaks, CA: Sage
- Osakwe, N. R. (2014). Factors Affecting Motivation and Job Satisfaction of Academic Staff of Universities in South-South Geopolitical Zone of Nigeria. **International Education Studies**, 7(7), 43-51.
- Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, Azeem. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Case of Education Industry in Pakistan. **Global Journal of Management and Business**, 4(6-A).

บรรณานุกรม (ต่อ)

Springer, G. J. (2010). **Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees: A Correlational Study**. (Doctoral dissertation, Northcentral University).

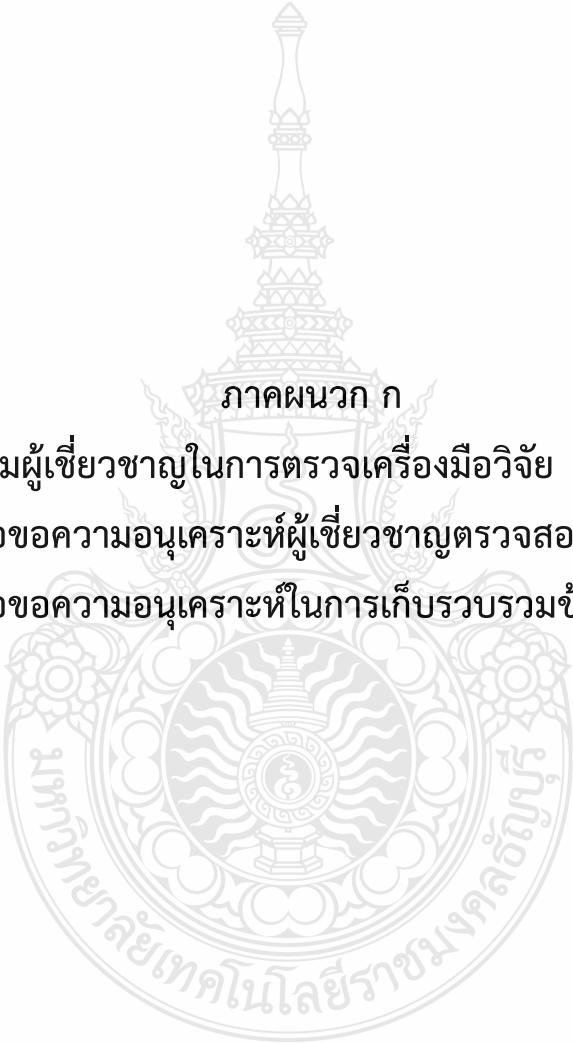
Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, 46 -56.

Tentama, Pranungsari. (2016, March). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. **International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)**, 5(1), 39-45.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองคณบดี กำกับดูแลกลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มภารกิจคลังและพัสดุและ งานบริการวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปริญญา มีสุข อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผล การศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.นระรงค์ ชาวเพชร ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. นายมานพ เทพบุตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ที่ ฮว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๓๙



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต. หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

(๙) พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี ทองศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องเสกข์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ ปิยะกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๙๙ ๙๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๙๙ ๕๐๙๙



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๕๙-๓๒๐๕
ที่ อว ๐๖๙๙.๐๒/๐๙๒๗ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องอักษรณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาคือไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๐๖๓๙



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ศน.มานพ เทพบุตร

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๙๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๙๙ ๕๐๔๔



ที่ สว ๐๖๔๗.๐๒/ 0๖๓๙

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓) พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอยื่นเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นระชัย ชาวเพชร

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สิ่งกีดขวางการบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอยื่นเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๕๙-๓๒๐๕
ที่ ขว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๙๑๖๖ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุภัฏญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๔๔



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เข้าทำการทดสอบใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขออนุญาตเคราะห้ให้ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการทดสอบใช้เครื่องมือในการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็น
ผู้ประสานงานเพื่อนำแจ้งกำหนดการเข้าทดสอบใช้เครื่องมือในการวิจัยไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร: ๐๒ ๕๔๙ ๓๖๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๕๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๔๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้วิบนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อนั่ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ (นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๑๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๕๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๕๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คองลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๓ ๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๕๙.๐๒/๐๗๕๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสพบุรีปัญญานุกูล

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยอนนัท นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๔๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ (นิอมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๕๙.๐๒/๐๓๕๓

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองปัญญานุกูล

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ ปิยะผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๖ ๕๙๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๖ ๕๓๗ ๕๐๙๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๕๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาพิเศษชัยนาค

เนื่องด้วย นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักขณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศศิธร วงศ์สุวรรณ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

3. ข้อมูลแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น โดยผลจากความเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์และนำไปพัฒนาปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 2 ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุดและตอบให้ครบทุกข้อโดยไม่ต้องลงลายมือชื่อในแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 095-9319351 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางศศิธร วงศ์สุวรรณ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ (6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 21 ปี

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

มากกว่า 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (ประสบการณ์ 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 6 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มีต่อ
โรงเรียนเฉพาะความพิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียวโดยมีระดับการประเมิน ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

| ข้อ ที่ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ด้านลักษณะงาน งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ และชัดเจน | | | | | |
| 2 | ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 3 | งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญหลายด้าน | | | | | |
| 4 | งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ต่อไปในอนาคต | | | | | |
| 5 | งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่โรงเรียนให้ความสำคัญ | | | | | |
| 6 | งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อน ร่วมงาน | | | | | |
| 7 | งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่สูงขึ้นในอนาคต | | | | | |
| 8 | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคลากรเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ ที่ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านวัฒนธรรมองค์กร | | | | | |
| 9 | โรงเรียนของท่านมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน | | | | | |
| 10 | โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารของโรงเรียน | | | | | |
| 11 | ท่านมีโอกาสในการเจริญเติบโตมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 12 | ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ | | | | | |
| 13 | ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์โรงเรียน | | | | | |
| 14 | โรงเรียนของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ | | | | | |
| 15 | ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนโดยไม่มีข้อขัดแย้ง | | | | | |
| 16 | ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นเมื่อได้ปฏิบัติงานกับโรงเรียน | | | | | |
| 17 | ท่านมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 18 | ท่านได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| | ด้านแรงจูงใจ | | | | | |
| 19 | ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 20 | ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 21 | ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 22 | โรงเรียนให้การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี | | | | | |

| ข้อ ที่ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | โรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 24 | โรงเรียนมีการเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานจนกว่า จะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง | | | | | |
| 25 | ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 26 | ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด | | | | | |



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงข้อเดียว โดยมีระดับการประเมินดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

| ข้อ ที่ | ความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มี ต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ด้านความรู้สึก ท่านมีความรู้สึกที่ท่านปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้แล้ว มีความสุข กาย สบายใจ พอใจที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่ง และมักจะ เล่าเรื่องที่ดีให้เพื่อนโรงเรียนอื่นฟังอยู่เสมอ | | | | | |
| 2 | ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จใน ทุกๆ ด้าน | | | | | |
| 3 | ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับ โรงเรียนเสมอเมื่อท่านมีโอกาส | | | | | |
| 4 | ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่โรงเรียนนี้และรู้สึกว่า โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง | | | | | |
| 5 | ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในโรงเรียนแต่เมื่อพิจารณา ไตร่ตรองดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกว่าตัวเองมีความผูกพัน กับโรงเรียนอยู่จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป | | | | | |
| 6 | ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ให้กับงานในโรงเรียน ทั้งในเวลาราชการและ วันหยุดราชการแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ เพิ่มเติม | | | | | |

| ข้อ ที่ | ความผูกพันองค์การของบุคลากรที่มี ต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายของทางโรงเรียนตั้งไว้ | | | | | |
| 8 | หากมีบุคคลตำหนิวิจารณ์โรงเรียน ท่านมักจะหาข้อชี้แจง แก้ไขทันที | | | | | |
| 9 | ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการ ทำงานของโรงเรียน | | | | | |
| 10 | งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่สูงขึ้นในอนาคต | | | | | |
| 11 | ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ท่านมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนี้ตลอดไป โดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น | | | | | |
| 12 | ท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียน เปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น | | | | | |
| 13 | ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับ โรงเรียนเสมอเมื่อท่านมีโอกาส | | | | | |
| 14 | ท่านคิดว่าท่านคงได้รับประโยชน์มากในการที่จะอยู่ใน โรงเรียนแห่งนี้ต่อไป | | | | | |
| 15 | ท่านไม่คิดย้ายโรงเรียนถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าเพราะ ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนแห่งนี้ | | | | | |

ขอบพระคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน
เฉพาะความพิการ

| ข้อที่ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน เฉพาะความพิการ | คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|-------------------------|--|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 1. ด้านลักษณะงาน | | | | | | | | |
| 1. | งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการ ทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 2. | ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ที่มีความสำคัญกับโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 3. | งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ และความ ชำนาญหลายด้าน | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 4. | งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้เทคนิควิธีการ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ | 0 | 0 | -1 | +1 | +1 | 0.200 | |
| 5. | งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่ การพัฒนาโรงเรียนต่อไปในอนาคต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |
| 6. | งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ โรงเรียนให้ความสำคัญ | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 7. | งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ได้สร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 8. | ท่านมีการตั้งเป้าหมายของงานที่ รับผิดชอบให้มีคุณภาพสูงขึ้น | +1 | 0 | -1 | +1 | +1 | 0.400 | |
| 9. | งานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงและมี ความสำคัญต่อโรงเรียน สามารถสร้าง ความเชื่อมั่นในโรงเรียนของตนเองได้ | 0 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.400 | |

| ข้อที่ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน เฉพาะความพิการ | คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|------------------------------|--|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 10. | งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นใน อนาคต | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 11. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของ บุคลากรเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 12. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกครอบครัว | +1 | 0 | -1 | +1 | +1 | 0.400 | |
| 2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร | | | | | | | | |
| 13. | โรงเรียนของท่านมีการแบ่งส่วนงาน ที่รับผิดชอบมีความชัดเจน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 14. | โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารของโรงเรียน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 15. | ท่านมีโอกาสในการเจริญเติบโต มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 16. | ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ | 0 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 17. | ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตาม ยุทธศาสตร์โรงเรียน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 18. | โรงเรียนของท่านมีการมอบอำนาจ หน้าที่รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ | +1 | 0 | 0 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน เฉพาะความพิการ | คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|------------------------|---|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 19. | ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน โดยไม่มีข้อขัดแย้ง | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 20. | ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นเมื่อได้ปฏิบัติงาน กับโรงเรียน | 0 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 21. | ท่านมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 22. | ท่านได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับ บุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้ โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 3. ด้านแรงจูงใจ | | | | | | | | |
| 23. | ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 24. | ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ | 0 | 0 | +1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 25. | ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับ มอบหมาย | 0 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.400 | |
| 26. | ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและ ยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |
| 27. | โรงเรียนให้การสนับสนุนให้มีโอกาส พัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |
| 28. | เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน โรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการแก้ ปัญหาได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน เฉพาะความพิการ | คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|--------|---|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 29. | โรงเรียนมีการเสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุงาน หรือเลิกจ้าง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |
| 30. | ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 31. | ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร
โรงเรียนเฉพาะความพิการ

| ข้อที่ | ความผูกพันองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|-----------------------------|--|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 1. ด้านความรู้สึกรัก | | | | | | | | |
| 32 | ท่านมีความรู้สึกที่ท่านปฏิบัติงานที่ โรงเรียนนี้แล้วมีความสุขกาย สบายใจ เหมาะสม ที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่ง และมักจะเล่าเรื่องที่ดีให้เพื่อนโรงเรียน อื่นฟังอยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |
| 33 | ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จใน ทุกๆ ด้าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |
| 34 | ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทาย และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเสมอ เมื่อท่านมีโอกาส | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 35 | ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงาน ที่โรงเรียนนี้และรู้สึกว่าโรงเรียน เปรียบเสมือนบ้านของตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.000 | ใช้ได้ |
| 36 | ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในโรงเรียน แต่เมื่อพิจารณาไตร่ตรองดูแล้วท่าน ยังมีความรู้สึกว่าตัวเองมีความผูกพัน กับโรงเรียนอยู่จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี่ ต่อไป | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความผูกพันองค์การของบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|--|---|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 2. ด้านความเชื่อมั่น และเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ | | | | | | | | |
| 37 | ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในโรงเรียนทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ เพิ่มเติม | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 38 | ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของทางโรงเรียนตั้งไว้ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 39 | หากมีบุคคลตำหนิวิจารณ์โรงเรียน ท่านมักจะหาข้อชี้แจงแก้ไขทันที | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 40 | ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 41 | งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 3. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ | | | | | | | | |
| 42 | ท่านมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 43 | ท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |
| 44 | ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเสมอเมื่อท่านมีโอกาส | +1 | 0 | 0 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความผูกพันองค์การของบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียนเฉพาะความพิการ | คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|--------|---|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 45 | ท่านคิดว่าท่านคงได้รับประโยชน์มาก ในการที่จะอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป | +1 | 0 | 0 | +1 | +1 | 0.600 | ใช้ได้ |
| 46 | ท่านไม่คิดย้ายโรงเรียนถึงแม้ว่าจะมี ทางเลือกที่ดีกว่าเพราะท่านมีความ รู้สึกผูกพันกับโรงเรียนแห่งนี้ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.800 | ใช้ได้ |



ภาคผนวก ง
รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล
โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

| ที่ | ชื่อโรงเรียน | จังหวัด |
|-----|-----------------------------------|------------|
| 1 | โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี | ปราจีนบุรี |
| 2 | โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี | ชลบุรี |
| 3 | โรงเรียนโสตปานเลิศจังหวัดลพบุรี | ลพบุรี |
| 4 | โรงเรียนศึกษาพิเศษชัยนาท | ชัยนาท |
| 5 | โรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญาคุณกุล | ฉะเชิงเทรา |
| 6 | โรงเรียนระยองปัญญาคุณกุล | ระยอง |



ประวัติผู้เขียน

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อ - นามสกุล | นางศศิธร วงศ์สุวรรณ |
| วัน เดือน ปีเกิด | วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2527 |
| ที่อยู่ | 155 หมู่ 8 ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่ |
| การศึกษา | ปริญญาตรี คหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา คหกรรมศาสตร์ทั่วไป - ธุรกิจงานประดิษฐ์ คณะคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครู มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| ประสบการณ์การทำงาน | |
| พ.ศ. 2559 - 2561 | ครูผู้ช่วย โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี อำเภอมือง จังหวัดปราจีนบุรี |
| พ.ศ. 2561 - 2564 | ครู คศ.1 โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี อำเภอมือง จังหวัดปราจีนบุรี |
| พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน | ครู คศ.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ อำเภอมือง จังหวัดแพร่ |
| โทรศัพท์ | 091-0765503 |
| อีเมล | sasitorn_w@mail.rmutt.ac.th |