

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ  
ในกรุงเทพมหานคร



นางสาวสุรีภรณ์ นามอุตวงษ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT OF TEACHERS IN THAI LANGUAGE  
SCHOOLS FOR FOREIGNERS IN BANGKOK

Miss Sureeporn Namauttawong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration  
Department of Educational Policy Management and Leadership  
Faculty of Education  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2015  
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอน
	ภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวสุธีภรณ์ นามอุตวงษ์
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร. วลัยพร ศิริภิมรัมย์

---

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาดังกล่าว

.....คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิมรัมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(อาจารย์ ดร. วลัยพร ศิริภิมรัมย์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

สุริภรณ นามอุตวงษ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับ  
ชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร (FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT OF  
TEACHERS IN THAI LANGUAGE SCHOOLS FOR FOREIGNERS IN BANGKOK) อ.ที่  
ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร. วลัยพร ศิริภริมย์, 104 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้คือ 1) เพื่อศึกษา  
ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร และ 2)  
เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน  
กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน  
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 113 คน เครื่องมือ  
ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้รับแบบสอบถาม  
คืนมาคิดเป็นร้อยละ 94.69 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน  
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน  
การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพูด  
ถึงองค์การในทางบวก ทั้งนี้ ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ  
องค์การ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน  
กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความ  
ผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 83.5 โดย  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน  
กรุงเทพมหานคร มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน  
ปัจจัยอายุ และปัจจัยเงินเดือน ตามลำดับ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็น ลายมือชื่อนิสิต .....

ผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2558

# # 5583352427 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: LEVEL OF ENGAGEMENT / FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT / THAI LANGUAGE SCHOOLS FOR FOREIGNERS

SUREEPORN NAMAUTTAWONG: FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT OF TEACHERS IN THAI LANGUAGE SCHOOLS FOR FOREIGNERS IN BANGKOK. ADVISOR: WALAIPORN SIRIPIROM, Ph.D., 104 pp.

This research was conducted using a descriptive research method. The objectives of this research were 1) to study the level of engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok and 2) to study the factors affecting the engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok. The sample of this study consisted of 113 teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok under The Office of the private education commission. The research instrument used in this study was the 5 level rating scaled questionnaire, 94.69 % of questionnaires were returned. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The finding indicated that

1) The level of engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok in term of the overall was practiced at a high level. The highest average was the willingness to exert considerable effort on behalf of organization, followed by the positive speaking to organization, and the lowest mean was the strong desire to maintain membership in the organization.

2) The factors affecting engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok at the significant level of 0.05 all 4 variables could be predict the engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok at 83.5 % according quality of work life, job characteristic age and salary.

Department: Educational Policy Student's Signature .....  
 Management and Leadership Advisor's Signature .....

Field of Study: Educational Administration

Academic Year: 2015

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และเป็นกำลังใจให้ศิษย์เสมอมา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ. นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ จนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย อันประกอบด้วย ดร.บัณฑิตย์ ศรีพุทธานกูร ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ ผศ.ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และนางพวงพรรณน ชันติธรรมากร ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานครทุกท่านที่กรุณาสละเวลาเพื่อให้ข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

คุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา ผู้ให้การสนับสนุนและโอกาสทางการศึกษาในเบื้องต้นจนถึงปัจจุบัน และขอขอบคุณพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณพี่น้องบริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชาทุกท่านที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือและสนับสนุนในทุกๆด้านมาโดยตลอด

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
คำถามการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
สมมติฐานในการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร .....	8
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร .....	15
3. โรงเรียนเอกชนนอกระบบ .....	33
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75

สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ .....	85
รายการอ้างอิง .....	89
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....	95
ภาคผนวก ข ตัวอย่างแบบสอบถาม.....	97
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	104





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากร .....	13
ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร .....	20
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 โรงเรียน .....	46
ตารางที่ 4 แสดงนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ .....	49
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	57
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา .....	58
ตารางที่ 7 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน .....	63
ตารางที่ 8 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศใน กรุงเทพมหานครในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	66
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ .....	72
ตารางที่ 10 แสดงตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร .....	73
ตารางที่ 11 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร .....	59
ตารางที่ 12 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก .....	60
ตารางที่ 13 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ .....	61
ตารางที่ 14 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ.....	62

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

บุคคลทุกคนต้องการอยู่กับองค์กรเนื่องจากมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรดังที่ Steers (1977) และ ธนรัฐชา รัตนพันธ์ (2550) ได้กล่าวว่า บุคลากรมีทัศนคติที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปทำงานที่อื่นและเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งนี้เนื่องมาจากความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานจะทำให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและมีคุณค่า ดังนั้นเมื่อบุคลากรเหล่านั้นเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว หน่วยงานพยายามที่จะศึกษาหาเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยในการรักษาบุคคลที่มีความสามารถเหล่านั้นไม่เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่แข่งของตน (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์, 2554: 19) โดยจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรน้อยลงก็จะเกิดการขาดงานและลาออกจากงานนั้นในที่สุด (อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ, 2545)

จากงานวิจัยของบริษัท Right Management ในสหรัฐอเมริกาที่ให้บริการเกี่ยวกับงานบุคคล ที่มีผู้ใช้บริการเป็นจำนวน 80% ของบริษัทชั้นนำ 500 บริษัทแรกในการจัดอันดับของนิตยสาร Fortune ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่อง ความผูกพันของบุคลากร ในปี 2009 กับบุคลากรจำนวนมากกว่า 28,800 คน จาก 15 ประเทศในอเมริกา ยุโรป และเอเชียแปซิฟิก พบว่าบริษัทที่มีผลประกอบการด้านการเงินดีที่สุดมีความผูกพันของบุคลากร 53% รองลงมาเป็นกลุ่มบริษัทที่มีผลประกอบการด้านการเงินมากกว่าผลประกอบการเฉลี่ย มีความผูกพันของบุคลากร 41% กลุ่มบริษัทที่มีผลประกอบการด้านการเงินเท่ากับผลประกอบการเฉลี่ย มีความผูกพันของบุคลากร 23% และกลุ่มบริษัทที่มีผลประกอบการด้านการเงินน้อยกว่าผลประกอบการเฉลี่ยมีความผูกพันของบุคลากร 8% สถิตินี้แสดงให้เห็นว่าบริษัทที่มีความผูกพันของบุคลากรมากจะมีผลประกอบการจะสูงกว่าบริษัทที่มีความผูกพันของบุคลากรน้อยกว่า นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มบริษัทที่มีความผูกพันของบุคลากรมากจะมีจำนวนบุคลากรถึง 72% ที่จะทำงานอยู่กับบริษัทไม่ต่ำกว่า 5 ปีและมีเพียง 2% ที่ทำงานอยู่กับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี ในขณะที่กลุ่มบริษัทที่ไม่มีหรือมีความผูกพันของบุคลากรน้อย จะมีบุคลากรจำนวนถึง 47% ที่จะทำงานอยู่กับบริษัทไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีบุคลากรถึง 14% จะทำงานอยู่กับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี สถิตินี้แสดงให้เห็นว่ายิ่งบริษัทมีบุคลากรที่มีความผูกพันมากจะส่งผลบุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรได้นานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาที่บ่งชี้ว่าองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันสูงจะทำงานหนักขึ้นเพิ่มความพยายามทุ่มเทในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า

บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ (Kahn,1990; Macey et al., 2009)

ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งความผูกพันของบุคลากรจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การที่มีร่วมกันได้มากน้อยเพียงใด โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานต้องให้ความสำคัญและใส่ใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ได้ทอดทิ้งเมื่อเกิดปัญหาในองค์การ มีความสามัคคีคอยช่วยเหลือกันบุคลากรจะเกิดความอยากจะทำงานและอยากเพิ่มขีดความสามารถของตนให้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ โดยองค์การในอนาคตจะไม่เป็นเพียงสถานที่ผู้คนก้มหน้าก้มตาทำงานแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้นแต่ควรจะเป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อจิตใจของบุคลากรที่ซึ่งจะให้ความรัก สามัคคี ความอบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน เหมือนบ้านที่สอง เป็นที่รวมของจิตวิญญาณของบุคลากรเพื่อให้ที่ทำงานเป็นสถานที่ที่บุคลากรรู้สึกผูกพันและทำงานอย่างมีความสุข (Lim, Marthis, and H, 2010: 78; Macey, Schneider, Barbera and Young, 2009: 1; วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547: 17)

โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษาและระยะเวลาของการจัดการศึกษา จัดอยู่ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประเภทวิชาชีพ ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานการศึกษานอกระบบ และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาสารสนเทศ พบว่าโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีสถิติการลาออกของครูอัตราสูง (สัมภาษณ์ พวงพรรณ ชันติธรรมากร, ผู้อำนวยการกลุ่มงานการศึกษานอกระบบ, ธเนตร สภานนท์, หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสารสนเทศ, 16 สิงหาคม 2556) ดังตัวอย่าง ข้อมูลสถิติการลาออกของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ. 2555 มีครูลาออก จำนวน 16 คน จากจำนวนครูทั้งหมด 20 คน โดยเป็นการลาออกพร้อมกัน 8 คน ส่วนที่เหลือทยอยลาออก และปี พ.ศ. 2556 มีสถิติการลาออกของครูจำนวน 12 คน จากจำนวนครูที่มีทั้งหมด 32 คน ดังนั้นจากสถิติการลาออกของครูที่สูงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อโรงเรียนทั้งในแง่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการเรียนการสอน ซึ่งถ้าหากโรงเรียนสามารถเสริมสร้างให้ครูเกิดความผูกพันได้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในการลดปัญหาดังกล่าวดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศจึงควรนำแนวคิดความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในโรงเรียนให้มากขึ้นเพราะครูเป็นทุนมนุษย์อย่างหนึ่งและเป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เดินหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้อัตราการลาออกของครูลดลงจนโรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้เร็วขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์กร หากองค์กรที่บุคลากรมีระดับความผูกพันสูงก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูง แต่หากบุคลากรขาดความผูกพันแล้วผลที่ตามมาก็คือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น การเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ อีกทั้งความผูกพันของบุคลากรยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรหากบุคลากรมีความผูกพันสูง จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และยังสามารถทำนายอัตราการลาออกหรือย้ายงานองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (วันวิสาข์ แสงประชุม, 2547; ธัญญา รัตยพันธ์, 2550; ณัฐพงศ์ ชัยปฏิยุทธ์พงศ์, 2554) อีกทั้งจากการศึกษาของ ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีความผูกพันสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันย่อมแสดงพฤติกรรมที่เกื้อหนุนต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย แต่ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันจะแสดงพฤติกรรมที่บั่นทอนประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดการบริหารให้เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไปให้นานที่สุดนั่นคือ การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนจะส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรครูอาจารย์ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอาทิเช่น อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Steers,1977; Gubman,1998; AonHewitt,2013; พิชญ์สินี สุนทรวร,2549; วัลยา กลิ่นระรวย,2549; ณัฐธิดา บุญเลิศ,2550) จะเห็นได้ว่าความผูกพันของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร และมีปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรดังนั้นถ้าหากเราสามารถรู้ได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูนั้นมีปัจจัยใดบ้างก็น่าจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรให้ครูมีความผูกพัน ตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติงานอยู่กับโรงเรียนจนเกษียณอายุและนำพามาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ดังที่ เบญจรัตน์ เดชนวิวัฒน์ชัย (2541) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งการสร้างความผูกพันของครูให้เกิดขึ้นนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนนั้นๆ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในช่วงที่ผ่านมาเป็นการศึกษาความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆเช่น โรงพยาบาล ตำรวจ บริษัทเอกชน มหาวิทยาลัย เป็นต้น แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศที่จะได้ข้อมูลนำมาจัดหาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของครูให้มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันของครูต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

### คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครและมีอิทธิพลในระดับใด

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน จากจำนวน 18 โรงเรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ความเชื่อมั่น 95 % ความคาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ จำนวน 113 คน

#### ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

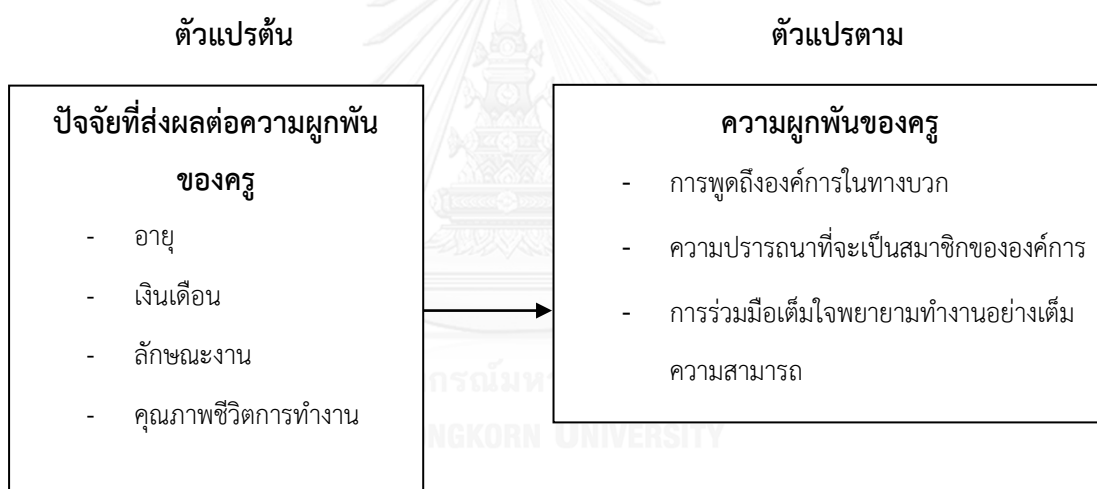
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของครู ประกอบด้วย 1) การพูดถึงองค์การในทางบวก 2) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 3) การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยประมวลจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยศึกษาสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยซึ่งเป็นแนวคิดหลักของนักวิชาการ ได้แก่ Steers (1977), Gubman (1998), AonHewitt (2013), พิชญ์สินี สุนทรพร (2549), วัลยา กลิ่นระรวย (2549), ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) และ รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554) ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ความผูกพันของครู โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ AonHewitt (2013), อารณ ภูวริยพันธ์ (2554) และ รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554) ประกอบด้วย 1) การพูดถึงองค์การในทางบวก 2) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 3) การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ



### สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

## นิยามศัพท์

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู** หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความผูกพันของครูทั้งทางบวกและทางลบประกอบไปด้วย อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

**อายุ** หมายถึง จำนวนปีที่ครูกำเนิดจนถึงปัจจุบันที่ครูตอบแบบสอบถาม

**เงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนที่โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศจ่ายให้แก่ครูที่ทำหน้าที่สอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ

**ลักษณะงาน** หมายถึง งานด้านการสอนและงานอื่นๆที่โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศมอบหมายให้ครูปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่มีความอิสระ ลักษณะงานที่ท้าทาย และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศจัดให้กับครู ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะมีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง การส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

**ความผูกพันของครู** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย 1) การพูดถึงองค์การในทางบวก 2) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 3) การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

**การพูดถึงองค์การในทางบวก** หมายถึง การที่ครูกล่าวถึงโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในทางที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่กล่าวให้ร้ายโรงเรียนและผู้บริหารในทางเสียหาย ไม่มีการตั้งคำถามต่างๆในเชิงลบต่อผู้บริหาร

**ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ** หมายถึง ความต้องการของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ ต้องการทำงานอยู่ในโรงเรียนด้วยความรู้สึกจริงจัง มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจนเกษียณอายุ และพร้อมที่จะแนะนำคนอื่นที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานกับโรงเรียน

**การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ** หมายถึง การที่ครูตั้งใจร่วมมือ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทำงานและเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการต่างๆเต็มที่โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ตนต้องมีการะความรับผิดชอบที่มากขึ้นหรือต้องเหนื่อยมากขึ้น เพื่อสนับสนุนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง

**โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตาม มาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในประเภท วิชาซีพ เป็นโรงเรียนที่จัดตั้ง ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาเกี่ยวกับวิชาภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ เพื่อให้ นักเรียนนำไปประกอบอาชีพหรือ เพิ่มเติมทักษะในการประกอบอาชีพ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของครูเพื่อจัดทำแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของครูให้มีความผูกพันต่อโรงเรียนซึ่ง จะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
2. หน่วยงานต้นสังกัดโดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถ นำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันของครูในแต่ละ โรงเรียนเพื่อเสริมสร้างให้ครูเกิดความผูกพันและพัฒนาศักยภาพของครูนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน
3. หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำข้อค้นพบเป็นองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาใน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับไปปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลใน วงการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
3. โรงเรียนเอกชนนอกระบบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร

แนวทางการศึกษาความผูกพันของบุคลากรในปัจจุบันนี้จะพบว่าแนวทางการศึกษาในเรื่องนี้มีการเปลี่ยนไปใช้คำว่า Engagement แทนคำว่า Commitment ซึ่งทั้งสองคำนี้เมื่อแปลออกมาเป็นภาษาไทยต่างก็มีความหมายถึง ความผูกพันของบุคลากรเหมือนกัน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) จากการศึกษาของสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) พบว่า งานศึกษาของนักวิชาการหรือนักวิจัยส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศจะใช้คำว่า Commitment แต่ในงานวิจัยของนักวิชาการและองค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจต่างๆภายหลังปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมานิยมใช้คำว่า Engagement แทน (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549: 28) ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร (Engagement) ดังนี้

คำว่า Engagement เริ่มมีการใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้นมาจากการงานวิจัยของ Kahn (1990) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎีความผูกพัน (Engagement Theory) โดยได้รับการตีพิมพ์ในบทความชื่อ Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work ในวารสาร Academy of Management Journal โดย Kahn ได้นิยามความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ในลักษณะของการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional) ความรู้สึก (Affective) และทางร่างกาย (Physical) ซึ่งในเวลาต่อมามีนักวิชาการจำนวนมากที่ได้นำแนวคิดนี้ไปศึกษาและได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดนี้ได้เสนอว่าความผูกพันของบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความมีคุณค่า (Meaningfulness) ที่นิยามถึงความรู้สึกได้รับการตอบแทนกลับมาจากการทำหน้าที่ของตนเอง ความมั่นคง (Safety) หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้นไม่มีความกลัวหรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตนเอง สถานะ หรืออาชีพ และความพร้อม (Availability) แสดงถึงความรู้สึก

เป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานและพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติงานทั้งกายและใจ จากนั้นมีแนวคิดของ Sake (2006) แนวคิดนี้เชื่อว่าความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วยหลายมุมมองและหลายมิติที่แตกต่างกันประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมโดยความผูกพันของบุคลากรที่เกิดขึ้นมีอิทธิพลไปสู่ผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ความตั้งใจที่จะลาออก(Intention to quite) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ(Organizational citizenship behavior) ซึ่งโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของ Sakeได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ (Macey & Schneider, 2008)

ในปี 2006 Robert J. Vance ได้เขียนบทความเรื่อง Employee Engagement and Commitment ในหนังสือของมูลนิธิ SHRM Foundation's Effective Practice guideline โดยกล่าวว่า องค์การใดที่บุคลากรร่วมใจกันในการทำงานและมุ่งมั่นต่อองค์การ องค์การนั้นจะได้เปรียบคู่แข่งชั้นดั่งนั้น ในหลายองค์การจึงได้มีการลงทุนอย่างมากในนโยบายและการนำความผูกพันต่อองค์การไปสู่การปฏิบัติ แต่เนื่องจากความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การต้องใช้เวลาในแง่ของจิตใจและความรู้สึก ซึ่งในทางปฏิบัติ องค์การกับบุคลากรจะเริ่มต้นความผูกพันในการทำงานด้วยวิธีปฏิบัติตามปกติก่อนซึ่งก็คือ การให้ค่าตอบแทน แต่ต่อไปความผูกพันก็สามารถมีได้เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานบุคลากรก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้ (Vance, 2006)

ต่อมาในปี 2008 เกิดองค์การด้านการศึกษาที่ชื่อ ASTD ขึ้นเพื่อทำการศึกษาวิจัยร่วมกับบริษัท Dale Carnegie Training ขึ้นมาเป็นครั้งแรกได้ทำการศึกษาโครงสร้างการมีบทบาทของการเรียนรู้ในเรื่องความผูกพันของบุคลากรซึ่งการศึกษาครั้งนี้สามารถเชื่อมโยงไปสู่การเป็นชุมชนทางวิชาการ ซึ่งองค์การ ASTD นี้ถือว่ามีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนให้เกิดการศึกษาและแนวคิดเพื่อที่จะทำความเข้าใจในแนวคิดเรื่องความผูกพันของบุคลากรเป็นอย่างมาก (Czarnowsky, 2008 cited in Shuck & Wollard, 2009) และในปี 2008 Macey & Schneider ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Meaning of Employee Engagement ซึ่งตีพิมพ์ลงวารสารชื่อ Industrial and Organizational Psychology ซึ่งในบทความดังกล่าวได้กล่าวถึงพัฒนาการของความผูกพันว่าเกิดขึ้นมาจาก คุณลักษณะเฉพาะตัว สถานภาพ และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกซึ่งความผูกพันจนทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันและนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การต่างๆได้มาจนถึงปัจจุบัน (Macey & Schneider, 2008) ซึ่งภายหลังจากนั้นแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่นั้นจึงนิยมใช้คำว่า ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) อย่างแพร่หลายเป็นต้นมา (Shuck & Wollard, 2009) และจากการศึกษาของ Sakes (2006) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลมายังความผูกพันองค์การ ในประเทศแคนาดา จากการวิจัยพบว่า พบว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันก็จะส่งผลต่อไปถึงความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ

Andrew and Sofian (2012) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันก็จะส่งผลต่อไปถึงความพึงพอใจในการทำงาน

### 1.1 ความหมายความผูกพันของบุคลากร

Kahn (1990: 694) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันของบุคลากร คือ ความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันนั้นจะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงาน

The Institute for Employment Studies (2004) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของบุคลากรว่าเป็นทัศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของธุรกิจ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Sakes (2006: 602) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันของบุคลากร คือความแตกต่างและเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลประกอบด้วยสถานะด้านจิตใจ อารมณ์และพฤติกรรมซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละคน

Macey, Schneider, Barbaera and Young (2009: 7) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรหมายถึง ความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความพยายามที่จะแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีความยินดีที่จะปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

AonHewitt (2013) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของบุคลากรว่าเป็นสถานะทางจิตใจและพฤติกรรมที่ส่งผลไปยังการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของบุคลากร

ชินชฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันของบุคลากรคือ การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่คิดลาออก

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของบุคลากรว่าหมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาดูโดยใช้คำที่หลากหลายเช่น ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตามจากการทบทวนความหมายเบื้องต้นจากนิยามของนักวิชาการและองค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจต่างๆ พบว่า ความหมายของคำเหล่านั้นมีความหมายคล้ายคลึงกันและไปในทิศทางเดียวกัน

สามารถใช้แทนกันได้ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552: 176) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ความผูกพันของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยมีการพูดถึงโรงเรียนในทางบวก มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนและมีการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อสนับสนุนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

## 1.2 องค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากร

ในส่วนขององค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากรมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้ Steers (1977) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ (Commitment) ว่าบุคลากรจะแสดงออกใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (The strong belief in and acceptance of the organization's goals and values) หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการพูดถึงองค์การในทางบวกและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2) ความร่วมมือเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ( The willingness to exert considerable effort on behalf of organization) หมายถึง การที่บุคลากรใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่เสมือนตนเป็นตัวแทนขององค์การ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (The strong desire to maintain membership in the organization) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น หรือองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจบุคลากรก็จะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

Strellioff (2010) ได้กล่าวถึง ความผูกพันเป็นสภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) การพูด (Say) เป็นการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีแก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง

2) การอยู่ในองค์การ (Stay) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์การต้องการทำงานอยู่ในองค์การด้วยความรู้สึกจริงใจถึงแม้มีองค์การอื่นให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า

3) มีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ (Serve) โดยร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จ

**AonHewitt (2013)** แนวคิดของ AonHewitt ได้ให้มุมมององค์ประกอบของความผูกพันว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรมจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) สามารถดูได้จากการพูด (Say) คือ การบุคลากรต้องพูดในทางที่ดีเกี่ยวกับองค์กร เพื่อนร่วมงาน รวมถึงลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการจากองค์กร
- 2) สามารถดูได้จากการดำรงอยู่ (Stay) คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นการที่บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกจริงใจ
- 3) สามารถดูได้จากการที่บุคลากรจะตั้งใจร่วมมือ (Strive) ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำกิจกรรมและมุ่งมั่นเพื่อนำไปสู่งานที่ประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร

**รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554)** ได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบของความผูกพัน โดยมองจากสิ่ง ที่พนักงานพูดหรือแสดงออกมาเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นถึงการมีความผูกพันในการทำงานกับ องค์กรเรียกสัญญาณนี้ว่า PaRS ประกอบด้วย

1) Participation (Pa) คือ การร่วมมือเต็มใจพยายามสนับสนุนธุรกิจขององค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ หากขาดไปก็จะเป็นสัญญาณอันตรายข้อแรกที่บ่งบอกว่าพนักงานเริ่มจะขาดความ ผูกพัน พนักงานคิดเสมอว่าตนเองไม่ใช่เจ้าขององค์กร จึงไม่ใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือ เมื่อองค์กร ร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็กิจกรรมเล็กน้อยๆ หรือกิจกรรมใหญ่ก็ตาม

2) Retire (R) คือ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณ หากไม่มีความรู้สึกเช่นนี้ก็จะเป็สัญญาณอันตรายข้อที่ 2 ที่เห็นถึงการยกขบวนการลาออกของ พนักงาน หรือพนักงานที่ไม่ต้องการให้ลาออกแต่กลับเข้ามายื่นขอเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retire) เพราะพนักงานเริ่มมองไม่เห็นอนาคตของตนเอง คิดเพียงแต่ว่าถึงอยู่ในองค์กรไปก็เพียงแค่ ลูกหลานและเจ้าของกิจการเท่านั้นที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือไม่เฉพาะคนสนิทของผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานไม่มีใจที่อยากจะทำงานอยู่กับองค์กรจึงส่งผลให้มีพนักงานจำนวนมากเกษียณอายุ ก่อนกำหนดทั้งๆที่เป็นกลุ่มพนักงานที่องค์กรไม่ยากลากออก

3) Speak (S) คือ การพูดถึงองค์กรด้านบวกของบุคลากร การพูดถึงองค์กรในทางบวกเป็น การที่บุคลากรพูดในทางที่ดีด้วยความภาคภูมิใจเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งถ้าบุคลากรมีการพูดถึงองค์กรใน ด้านลบสังเกตเห็นได้จากการตั้งคำถามต่างๆในเชิงลบจากบุคลากรที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชา ต่อฝ่าย บุคคลหรือต่อฝ่ายบริหารระดับสูง หากพนักงานพูดถึงองค์กรในแง่ลบที่ไม่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟัง แสดงว่าพนักงานเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร

**อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์(2554)** ได้ให้แนวคิดสรุปว่าองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน จะแสดงออกจาก

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

2) พนักงานอยากทำงานอยู่เป็นสมาชิกในองค์การจนเกษียณอายุ (Retire) บุคลากรมีความรู้สึกอยากอยู่ทำงานกับองค์กรและพร้อมที่จะแนะนำคนอื่นที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานกับองค์กรด้วยบุคลากรอยากทำงานอยู่เป็นสมาชิกในองค์การจนเกษียณ

3) พนักงานกล่าวถึง (Speak) องค์กรในด้านบวก โดยบุคลากรจะพูดถึงองค์กรในแง่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่นินทา องค์กรและผู้บริหารในทางเสียหาย

จากแนวคิดความผูกพันของบุคลากรผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากรเป็นตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากร**

องค์ประกอบ	นักวิชาการ					รวม
	Steers (1977)	Strellioff (2010)	Aon Hewitt (2013)	รุ่งโรจน์ อรรถถาพันธ์	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์	
● ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	✓					1
● การพูดถึงองค์การในทางบวก	✓	✓	✓	✓	✓	5
● ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ/ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	5
● การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากรดังตารางสังเคราะห์ข้างต้นพบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากร 3 องค์ประกอบ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักของ AonHewitt (2013), รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) และ อาภรณ์ ภูววิทย์พันธ์ (2554) เป็นกรอบแนวคิดความผูกพันของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) การพูดถึงองค์การในทางบวก 2) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การและ 3) การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

รายละเอียดขององค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากร มีดังนี้

1. การพูดถึงองค์การในทางบวก เป็นการที่บุคลากรพูดในทางที่ดีเกี่ยวกับองค์การ เพื่อร่วมงานรวมถึงลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการจากองค์การ(AonHewitt, 2013) โดยบุคลากรจะพูดถึงองค์การในแง่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังไม่นินทาองค์กรและผู้บริหารในทางเสียหาย (อาภรณ์ ภูววิทย์พันธ์, 2554) การพูดถึงองค์การในทางบวกเป็นการที่บุคลากรพูดในทางที่ดีด้วยความภาคภูมิใจเกี่ยวกับองค์การ ซึ่งถ้าบุคลากรมีการพูดถึงองค์การในด้านลบสังเกตเห็นได้จากการตั้งคำถามต่างๆในเชิงลบจากบุคลากรที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชา ต่อฝ่ายบุคคลหรือต่อฝ่ายบริหารระดับสูง หากพนักงานพูดถึงองค์การในแง่ลบที่ไม่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟังแสดงว่าพนักงานเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์การ(รุ่งโรจน์ อรรถานิติ , 2554)

ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า การพูดถึงองค์การในทางบวก หมายถึง การที่ครูกล่าวถึงโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในทางที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่กล่าวให้ร้ายโรงเรียนและผู้บริหารในทางเสียหาย ไม่มีการตั้งคำถามต่างๆในเชิงลบต่อผู้บริหาร

2. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นการที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การเป็นการที่บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกจริงจัง (AonHewitt, 2013) อีกทั้งบุคลากรมีความต้องการเป็นสมาชิกและทำงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุ (รุ่งโรจน์ อรรถานิติ, 2554) บุคลากรมีความรู้สึกอยากอยู่ทำงานกับองค์กรและพร้อมที่จะแนะนำคนอื่นที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานกับองค์การด้วยและบุคลากรก็อยากทำงานอยู่เป็นสมาชิกในองค์การจนเกษียณ (อาภรณ์ ภูววิทย์พันธ์, 2554)

ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ ต้องการทำงานอยู่ในโรงเรียนด้วยความรู้สึกจริงจัง มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจนเกษียณอายุ และพร้อมที่จะแนะนำคนอื่นที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานกับโรงเรียน

3. การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นสามารถ เป็นการที่บุคลากรจะตั้งใจร่วมมือ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำกิจกรรมและมุ่งมั่นเพื่อนำไปสู่งานที่ประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ (AonHewitt, 2013) การร่วมมือ

พยายามสนับสนุนธุรกิจขององค์การ หากขาดไปก็จะเป็นสัญญาณอันตรายข้อแรกที่บ่งบอกว่าพนักงานเริ่มจะขาดความผูกพัน พนักงานคิดเสมอว่าตนเองไม่ใช่เจ้าขององค์การ จึงไม่ใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือ เมื่อองค์การร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็กิจกรรมเล็กๆน้อยๆ หรือกิจกรรมใหญ่ก็ตาม (รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ, 2554) สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์(2554) ที่ได้กล่าวว่าการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นสามารถดูได้จากการที่บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เต็มใจ พยายามทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ขององค์การ ซึ่งบุคลากรอยากสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ต้องมีภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ต้องเหนื่อยมากขึ้น ขอเพียงแค่ว่าสิ่งที่ทำนั้นสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ หมายถึง การที่ครุตั้งใจร่วมมือ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทำงานและเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการต่างๆอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ตนต้องมีภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้นหรือต้องเหนื่อยมากขึ้น เพื่อสนับสนุนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษา และต่างพยายามที่จะหาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพัน ซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การนั้นๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรดังนี้

**Steers (1977)** ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การโดยศึกษา บุคลากรในโรงพยาบาลจำนวน 382 คนและ วิศวกรและนักวิจัยในห้องปฏิบัติการ จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยกำหนดความผูกพันในองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึงตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ วุฒิการศึกษา
- 2) ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะคือ ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่มีอิสระ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ



**Gubman (1998: 188)** ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1) การแบ่งปันค่านิยมขององค์กร (Shared Values of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

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

3) ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ลักษณะงานที่ท้าทาย

4) ความสัมพันธ์ของบุคลากร (Relationships) คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5) ผลตอบแทน (Compensation) คือ เงินเดือน

6) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities) คือโอกาสที่บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานที่ตนปฏิบัติ

7) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

**AonHewitt (2013)** โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมี 6 ประการคือ

1) ลักษณะงาน (Work) คือ ลักษณะงานที่มีความอิสระ ลักษณะงานที่หลากหลาย

2) ภาวะผู้นำ (People) คือ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือร่วมใจกับผู้ร่วมงานและอยู่ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

3) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity) คือโอกาสก้าวหน้าในงานและมีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถเพื่อเปิดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

4) ผลตอบแทน (Total rewards) คือ เงินเดือน

5) วัฒนธรรมองค์กร (Company Practices) คือ การที่องค์กรมีการฝึกฝนปฏิบัติกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

6) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) คือ ความปลอดภัยในการทำงาน และการจัดการความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

**พิชญ์สินี สุนทรวร (2549)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่

1) ปัจจัยอายุ

2) ปัจจัยเงินเดือน

3) ปัจจัยวุฒิการศึกษา

4) ปัจจัยภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาอธิบายและมอบหมายงานที่ได้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชามีการกล่าวคำชมเชยเมื่องานสำเร็จและผลงานดี

5) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่มีอิสระ ลักษณะงานที่มีความสำคัญ

6) ปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ขององค์กรและระเบียบขั้นตอนการทำงานในองค์กร

7) ปัจจัยความสัมพันธ์ของบุคลากร ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีไว้ใจได้ การช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน การกล้าแสดงความคิดเห็นต่อการผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

8) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานมีพื้นที่ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสม เพียงพอ การดูแลสุขภาพอนามัย สวัสดิการและ การดูแลสุขภาพเป็นอยู่ของบุคลากรและครอบครัว

9) ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การฝึกอบรมพัฒนาอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

**วัลยา กลิ่นระรวย (2549)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานศึกษากรณีทำอากาศยานกรุงเทพ และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันดังนี้

1) ปัจจัยอายุ

2) ปัจจัยวุฒิการศึกษา

3) ปัจจัยระดับตำแหน่ง

4) ปัจจัยเงินเดือน

5) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่สัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน

6) ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

7) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

**ณัฐริตา บุญเลิศ (2550)** ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากรณีพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันดังนี้

1) ปัจจัยอายุ

2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ และโอกาสก้าวหน้าในงาน

3) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

**รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์ (2554: 22-23)** ได้เสนอแนวคิดความผูกพันของพนักงานว่าเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่างๆภายในองค์กรและนำข้อมูลมาบริหารจัดการมาสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งประเด็นส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรทั้ง 7 ประเด็น คือ

1) การบริหารค่าตอบแทน (Employee Engagement for Compensation)

การบริหารค่าตอบแทนโดยเฉพาะเงินเดือนนั้นต้องเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลงาน แนวทางการออกแบบ ปรับปรุงพัฒนาจนนำไปสู่การจ่ายค่าตอบแทนและโบนัสให้ชัดเจนก่อนเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจตรงกันเพราะการจัดระบบการเชื่อมโยงผลงานกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานเป็นเหตุจูงใจสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในการทำงานให้กับองค์กร

2) การบริหารผลงาน(Employee Engagement for Performance Management)

การบริหารผลงานนั้นประกอบไปด้วย การวางแผนปัจจัยวัดผลงาน การตรวจสอบติดตามการประเมินผลงาน และการให้รางวัล

3) การเจริญก้าวหน้าของพนักงาน(Employee Engagement for Career Development)

การพัฒนาโอกาสทางความก้าวหน้าของพนักงานต้องมีการออกแบบที่ชัดเจน รวมถึงการนำไปใช้งานให้เกิดการยอมรับจากทุกฝ่ายคือนายจ้าง ลูกจ้างและฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยขั้นตอนหลักในการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร การออกแบบระบบความก้าวหน้าและการนำระบบที่ออกแบบแล้วไปปฏิบัติ

4) การบริหารภาระงานตามอายุงานของพนักงาน (Employee Engagement for Empowerment)

การบริหารภาระงานตามอายุงานของพนักงานซึ่งในช่วงอายุของพนักงานจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันและจะเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่าหากองค์กรไม่สามารถบริหารภาระงานให้สอดคล้องกับช่วงอายุของพนักงานแล้วย่อมส่งผลให้พนักงานไม่สามารถแก้ไขความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย วิตกกังวล และเกิดภาวะความเครียดนำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

5) การสื่อสารภายในองค์กร (Employee Engagement for Communication)

องค์กรจะต้องเริ่มให้ความสำคัญกับการทบทวนระบบการสื่อสารภายในอย่างเป็นระบบและจริงจัง โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานทุกระดับตำแหน่งงาน ซึ่งองค์กรจะต้องจัดระบบการสื่อสารที่ต่อเนื่องโดยผ่านสื่อหรือช่องทางการสื่อสารแบบต่างๆของพนักงานจะช่วยลดปัญหาข่าวลือที่เกิดขึ้นอันนำไปสู่การรับรู้ที่ผิดหรือบิดเบือนจากความเป็นจริงและการรับรู้ที่ผิดพลาดเช่นนี้อาจจะเป็นชนวนหนึ่งให้พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร

#### 6) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Employee Engagement for Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนหนึ่งเกิดมาจากความพอใจของพนักงานที่รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงหมายถึงการมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมซึ่งไม่ใช่เพียงสวัสดิการสำหรับตัวเองเท่านั้น ยังรวมถึงสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับครอบครัวของพนักงานด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วย สวัสดิการพื้นฐาน สวัสดิการที่เสริมจากสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการที่จัดให้ตามความต้องการหรือความพึงพอใจของพนักงาน

#### 7) บรรยากาศการทำงาน (Employee Engagement for Environment)

การสร้างบรรยากาศในการทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจคือความสัมพันธ์ของบุคลากรกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องประกอบไปด้วย ความกดดันที่มองไม่เห็นจับต้องไม่ได้แต่สัมผัสได้ด้วยความรู้สึก เช่น ความอึดอัดใจในการทำงานจากการพูดถากถาง ไม่ให้เกียรติ ใช้คำพูดแรงๆ เป็นต้น แต่ถ้าความสัมพันธ์ก็ส่งผลต่อสภาพจิตใจของพนักงานมีความสุขและอยากทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผล	นักวิชาการ							รวม
	Steers (1977)	Gubman (1998)	AonHewitt (2013)	พิชญ์สินี สุทธวร (2549)	วัลยา กิตินระววย (2549)	ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550)	รุ่งโรจน์ อรรถานินท์ (2554)	
อายุ	✓			✓	✓	✓		4
วุฒิการศึกษา	✓			✓	✓			3
ระดับตำแหน่ง					✓			1
เงินเดือน		✓	✓	✓	✓		✓	5
ลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
ประสบการณ์ในการทำงาน	✓				✓	✓		3
ภาวะผู้นำ		✓	✓	✓				3
วัฒนธรรมขององค์กร			✓	✓				2
คุณภาพชีวิตการทำงาน		✓	✓	✓	✓		✓	5
ความสัมพันธ์ของบุคลากร		✓		✓	✓	✓		4
โอกาสความก้าวหน้าในงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การแบ่งปันค่านิยมขององค์กร		✓						1
การบริหารผลงาน							✓	1
การสื่อสารภายในองค์กร							✓	1
บรรยากาศในการทำงาน							✓	1
การบริหารภาระงานตามอายุงาน							✓	1
สภาพแวดล้อมภายนอก						✓		1

จากตารางสังเคราะห์ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยเมื่อพิจารณา และศึกษาแล้วพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรประกอบไปด้วย ปัจจัยอายุ ปัจจัย เงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ของบุคลากร และ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในงาน แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีรายละเอียด ครอบคลุมไปถึงปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร ดังนั้นเพื่อลดความ ซ้ำซ้อนของตัวแปรและให้การวิจัยนี้สอดคล้องครอบคลุมเหมาะสมกับบริบทขององค์การที่ผู้วิจัย ต้องการศึกษ สามารถสรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้ง นี้ คือ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายละเอียดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรดังนี้

### 1. อายุ

อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงการรับรู้ วุฒิภาวะของบุคคล อายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการ ทำงานของตนเองลดลง บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่า บุคคลที่มีอายุน้อย และคนที่มีความอายุน้อยมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงสิ่งที่น่าสนใจเพื่อจะ让他 ออกไปหรือย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นต้องสูงเพียงพอ และสิ่งเหล่านี้เองทำให้แรงดึงดูดใจบุคคลที่มี ต่อหน่วยงานลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นคนจึงอยู่กับ องค์กรมากขึ้น จากการศึกษาของSteers (1977) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากรในองค์กรโดยศึกษา บุคลากรในโรงพยาบาลจำนวน 382 คนและ วิศวกรและนักวิจัยใน ห้องปฏิบัติการ จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่า พบว่า บุคคลที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อ องค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ส่วนงานวิจัยในประเทศ พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า อายุมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ วัลยา กลิ่นระรวย(2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานศึกษาศึกษากรณีนทำอากาศยานกรุงเทพ และทำอากาศยาน สุวรรณภูมิ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าบุคคลที่มี อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความ คิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ และทำ อากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ในขณะที่ ญัฐธิดา บุญ เลิศ(2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาศึกษากรณีนทำอากาศยานนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าอายุ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน สรุปได้ว่า อายุน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู

## 2. เงินเดือน

บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง หากเขาารู้สึกว่าระดับรายได้ที่เขาได้รับนั้น เป็นไปตามที่คาดหวังและมีความเหมาะสมเมื่อเขาได้เปรียบเทียบกับผู้ที่มีตำแหน่งเดียวกันในหน่วยงาน รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น และจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า หากเขาู้สึกว่าระดับรายได้ที่เขาได้รับนั้นไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวังและไม่เหมาะสม (Gubman,1998) สอดคล้องกับ AonHewitt (2013) โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรหนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นคือ เงินเดือน ซึ่งงานวิจัยในประเทศไทยมีดังนี้ พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อีกทั้ง วัลยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานศึกษากรณีกทำ อากาศยานกรุงเทพ และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานคือ ปัจจัยเงินเดือน จึงสรุปได้ว่าเงินเดือนน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู

## 3. ลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของคนซึ่งทำให้เขาู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพที่ดี (Hackman and Oldham, 1980)

### ความหมายของลักษณะงาน

Steers (1977) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหรือพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไป

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะในการทำงานของบุคลากรที่มีความหลากหลายเป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย มีอิสระในการปฏิบัติงานและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

เสนาะ ตีเยาว์ (2543) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานหมายถึงลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้นสามารถระบุดคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่ามีคุณสมบัติอย่างไรหรือมีความรู้อย่างไรจึงทำงานนั้นได้

สรุปได้ว่า ความหมายของลักษณะงานในการวิจัยครั้งนี้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยลักษณะงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งผู้ปฏิบัติงานใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายและพยายามแก้ไข ปัญหาต่างๆให้สำเร็จลุล่วง

### องค์ประกอบของลักษณะงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของลักษณะงานพบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะงานไว้ดังนี้ Steers (1977) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่ความหลากหลาย คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้รอบตัว ความสามารถที่หลากหลาย ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้
- 2) ลักษณะงานที่มีความสำคัญ คือ ลักษณะงานที่มีความหมายต่อองค์กร การ ขอบข่ายความรับผิดชอบสูง ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรและช่วยพัฒนาองค์กร
- 3) ลักษณะงานที่ทำหาย คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้และความพยายาม ในการแก้ปัญหาที่ย่างยากซับซ้อนและการเผชิญปัญหาใหม่ๆ ซึ่งต้องมีการการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอยู่เสมอจนทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการงานนั้นมีแรงกระตุ้นและพยายามแสดงศักยภาพที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) ลักษณะงานที่มีความอิสระ คือ ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบโดยที่สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการปฏิบัติงานจนทำให้เพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและทำให้ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์และความสำเร็จแก่องค์กร
- 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลผลลัพธ์การปฏิบัติของตนนั้นเป็นอย่างไรจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

**Hackman and Oldham (1980)** ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่ความหลากหลาย หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติจะต้องใช้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะที่หลากหลายในการรวมถึงการใช้กระบวนการทางความคิด และวิธีการในการปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้
- 2) ลักษณะงานที่มีความสำคัญ หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
- 3) ลักษณะงานที่ทำหาย คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 4) ลักษณะงานที่มีความอิสระ คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น
- 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติแล้วว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด รวมทั้งได้รับความชื่นชมจากผู้บริหารและการชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายให้ดียิ่งขึ้น



ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของลักษณะงานประกอบไปด้วย 1) ลักษณะงานที่ความหลากหลาย 2) ลักษณะงานที่มีความสำคัญ 3) ลักษณะงานที่มีความอิสระ 4) ลักษณะงานที่ท้าทาย 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

นอกจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ยังมีผู้วิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของลักษณะงานมี รายละเอียดดังนี้

1) ลักษณะงานที่ความหลากหลาย หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติจะต้องใช้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะที่หลากหลายในการรวมถึงการใช้กระบวนการทางความคิดและวิธีการในการปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ (Hackman and Oldham, 1980) สอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้รอบตัว ความสามารถที่หลากหลาย ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ อีกทั้ง AonHewitt (2013) โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรซึ่งในปัจจุบันลักษณะงานนั้นปรากฏว่าลักษณะงานที่มีความหลากหลายนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร และในส่วนของงานวิจัยในประเทศไทยนั้น นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคือ ปัจจัยลักษณะงานด้านลักษณะงานที่หลากหลายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร

2) ลักษณะงานที่มีความสำคัญ หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์การ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (Hackman and Oldham, 1980) อีกทั้งลักษณะของงานที่มีความสำคัญ มีความหมายต่อองค์การ ขอบข่ายความรับผิดชอบสูง ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การและช่วยพัฒนาองค์การ (Steers, 1977) จากการศึกษาของ ณัฐพงศ์ ชัยปฎิยุทธพงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน โดย การวิเคราะห์ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ได้ดีที่สุดในเรื่องความสำคัญของงานในเรื่องความสำคัญของงานนั้นพบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญหรืองานที่เขาทำนั้นมีความสำคัญ บุคคลนั้นก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับพิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันคือปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ มีผลต่อ

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร อีกทั้งวัลยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานศึกษารณที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และ ญัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษารณพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันคือปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3) ลักษณะงานที่มีความอิสระ คือ ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบโดยที่สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการปฏิบัติงานจนทำให้เพิ่มความรูสึกับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและทำให้ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์และความสำเร็จแก่องค์กร (Steers, 1977) สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีความอิสระ คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรูสึกของความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น และ AonHewitt (2013) โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรซึ่งในปัจจัยลักษณะงานนั้นปรากฏว่าลักษณะงานที่มีความอิสระนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในส่วนของงานวิจัยในประเทศไทยนั้น นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษารณฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคือปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีความอิสระ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง พิชญ์สินี สุนทรวรร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันคือปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีอิสระมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

4) ลักษณะงานที่ท้าทาย คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้และความพยายามในการแก้ปัญหาที่ย่างยากซับซ้อนและการเผชิญปัญหาใหม่ๆซึ่งต้องมีการการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอยู่เสมอจนทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานรูสึกว่างานนั้นมีแรงกระตุ้นและพยายามแสดงศักยภาพที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย (Steers, 1977) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาใหม่ๆอยู่เสมอ (Hackman and Oldham, 1980) สอดคล้องกับ Gubman (1998) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร หนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย จากการศึกษาของ Steers (1977) พบว่า บุคคลที่เห็นว่างานของตนเองมีความท้าทายสูง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakes (2006) ได้ศึกษาปัจจัยต้นเหตุที่ส่งผลมายังความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คนจากหลายสาขาอาชีพ ในประเทศแคนาดา ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร ส่วนงานวิจัยในประเทศไทย วัลยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานศึกษาระดับปริญญาตรีที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน ในเชิงบวก ได้แก่ ด้านงานที่ท้าทาย สอดคล้องกับ ญัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องความท้าทายของงานพบว่า บุคคลซึ่งได้ทำงานที่ท้าทายจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การ เนื่องจากบุคคลจะต้องใช้ความคิด ความพยายาม และความสามารถอย่างมาก เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อีกทั้ง พิชญ์สินี สุนทรพร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายมีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร และ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาระดับปริญญาตรีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันคือปัจจัยลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ท้าทายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ รวมไปถึง ญัฐพงศ์ ชัยปฏิญ์ทพวงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนได้บ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นคือ ลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ท้าทายส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน

5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติแล้วว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด รวมทั้งได้รับความชื่นชมจากผู้บริหารและการชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายให้ดียิ่งขึ้น (Hackman and Oldham, 1980) ทางด้าน Steers (1977) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลผลลัพธ์การปฏิบัติของตนนั้นเป็นอย่างไรจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การโดยศึกษา บุคลากรในโรงพยาบาลจำนวน 382 คนและวิศวกรและนักวิจัยในห้องปฏิบัติการ จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่า หนึ่งในปัจจัยกำหนดความผูกพันในองค์การคือปัจจัยคุณลักษณะงานด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ในส่วนของงานวิจัยในประเทศไทยนั้น นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาระดับปริญญาตรีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัด

กรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่ปัจจัยลักษณะงานด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากรายละเอียดที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าลักษณะงานน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและจากการศึกษาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าแนวคิดของ Steers (1977) และ Hackman and Oldham (1980) ได้นำเสนอแนวคิดลักษณะงานที่มีความครอบคลุม ประกอบไปด้วย 1) ลักษณะงานที่ความหลากหลาย 2) ลักษณะงานที่มีความสำคัญ 3) ลักษณะงานที่มีความอิสระ 4) ลักษณะงานที่ท้าทาย 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

#### 4. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Cascio, 1992:20-21)

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973 cited in Kossen, 1994) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างโดยมีความหมายรวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การดูแลสุขภาพความปลอดภัยของบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรเพื่อให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Cascio (1992:20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้านคือ ด้านการปฏิบัติงานโดยที่บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ คำนี้ถึงความปลอดภัยมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้าและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์โดยที่บุคลากรจะต้องประมาณความเข้าใจทั้งสองอย่างเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Kerce and Kewley (1993) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัดจากผลผลิตหรือผลงานขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการ

แก้ปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงาน การปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Efraty and Sirgy (2001) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความต้องการด้านความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานมาทำงานในองค์กรด้วยความต้องการหลายอย่างและมีความสุขในการทำงานเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

สรุปได้ว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศจัดให้กับครู ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### **องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่ามีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Walton (1973 cited in Kossen, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition)
- 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Opportunity for developing and using human capacity)
- 4) การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Opportunity for continued growth and security)
- 5) การส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (A feeling of belonging)
- 6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล (Employee rights)
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work and total life space)
- 8) ความสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance of work life)

Delamott and Takezawa (1984) ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการคือ

1. Traditional goals หมายถึง เรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โดยการใช้วิธีการใหม่ๆเพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. Fair treatment at work หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากทั้งมุมมองของบุคคลในองค์การและกลุ่มต่างๆในสังคม

3. Influence of decisions หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยกอันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรอง

4. Challenge of work content หมายถึง ความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งก็คือโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆของบุคคล

5. Work life หมายถึง ชีวิตการทำงานซึ่งเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของบุคคลเปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชั่วชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของบุคลากร

Kerce and Kewley (1993) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Overall job satisfaction)

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet job satisfaction) ประกอบด้วย การบริการสังคม ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงานและกิจกรรมระหว่างการทำงาน

3. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระในงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสการสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงานและโอกาสในการได้ใช้ความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job involvement) ประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงานและความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา การมีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูงและความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงานหรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของลักษณะงานประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง 5) การส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความสัมพันธ์กับสังคม

นอกจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ยังมีผู้วิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป ไม่เอาเปรียบผู้ปฏิบัติงานและค่าตอบแทนต่างๆ ต้องจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับการทำงานเพื่อการยังชีพ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานใกล้เคียงกันด้วย (พิชิต เทพวรรณ, 2555)

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึงความปลอดภัยทั้งทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพรวมถึงการควบคุมสิ่งรบกวนจากกลิ่น เสียงและแสง ซึ่งจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและมีการจัดโปรแกรมการตรวจสุขภาพให้แก่บุคลากร (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) สอดคล้องกับ Gubman (1998) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อีกทั้ง Aon Hewitt (2013) โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรและหนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือองค์การมีสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานเหมาะสมเพียงพอ และการดูแลสุขภาพอนามัยของบุคลากร

3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Opportunity for developing and using human capacity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสริมสร้างและการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมในการทำงานให้มีคุณภาพ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำได้

บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) สอดคล้องกับ The Gallup Organization (2009) แสดงปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ส่วนงานวิจัยในประเทศไทย ประจวบ โพธิ์เวชกุล (2545) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

4) การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง (Opportunity for continued growth and security) เป็นการพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในการคงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่เดิมของตนและมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นนอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตนการสร้างความรู้สึกให้บุคลากรเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) ซึ่งโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่นั้นจะทำให้บุคคลได้รับผลสำเร็จในงาน (Gubman, 1998) และ AonHewitt (2013) โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรได้แก่โอกาสที่ได้รับในการก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนในประเทศไทย รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรนั้นคือ บุคลากรต้องมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในขณะที่นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งพิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านด้านโอกาสที่ได้รับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของวัลยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานศึกษากรณีนทำอากาศยานกรุงเทพ และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในเชิงบวก ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานและณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษากรณีนพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

5) การส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (A feeling of belonging) หมายความว่า บุคลากรรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษาและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จนผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่อหน่วยงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) บุคคลที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้บริหาร



และเพื่อนร่วมงานมากทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น (Steers, 1977) อีกทั้ง Gubman (1998) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสอดคล้องกับรุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554) ที่แสดงปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานอันจะส่งผลไปสู่ความผูกพันของบุคลากร โดยงานวิจัยในประเทศไทย ประจวบ โพธิ์เวชกุล (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด(มหาชน) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อีกทั้ง ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากรณีพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันและศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล (Employee rights) หมายถึง การให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกัน รวมทั้งบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994)

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work and total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล แบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัวและสังคม นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอมีความสมดุลระหว่างงานและบทบาทชีวิตของตนเอง โดยการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างใช้เวลาสำหรับตนเอง งาน ครอบครัวและกิจกรรมทางสังคม (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนหนึ่งเกิดมาจากความพอใจของพนักงานที่รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงหมายถึงการมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมซึ่งไม่ใช่เพียงสวัสดิการสำหรับตัวเองเท่านั้น ยังรวมถึงสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับครอบครัวของพนักงานด้วย

8) ความสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance of work life) หมายถึงองค์การมีการดำเนินกิจกรรมการทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ การดำเนินงานขององค์การในบทบาทที่เป็นประโยชน์หรือเกิดผลเสียต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาดและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองจะ ช่วยเพิ่มคุณค่าของงานและอาชีพ (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี รวมถึงความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ ดังนั้นองค์การที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต้อง เกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ (Cascio, 1992) ส่วนวิจัยในประเทศไทย พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จากรายละเอียดที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันของครูและจากการศึกษาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าแนวคิดของ (Walton, 1973 cited in Kossen, 1994) ได้นำเสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความครอบคลุม ประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงให้แก่ 5) การส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัว แปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

### 3. โรงเรียนเอกชนนอกระบบ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบเป็นการจัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นใน การกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษาของระยะเวลาของการศึกษา การวัดและ ประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนนอกระบบ พ.ศ. 2550 ได้

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 12 มกราคม 2551 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนนอกระบบใน 3 หมวดดังนี้ มาตรา 120 การจัดตั้งโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาตประเภทและลักษณะของโรงเรียนนอกระบบ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรของโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา มาตรา 121 การขอรับใบอนุญาต และการออกใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนนอกระบบให้เป็นไปตามเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจะต้องแนบรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนนอกระบบพร้อมกับคำขออย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

1. ชื่อ ประเภท และลักษณะของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
2. ที่ตั้ง และแผนผังแสดงบริเวณและอาคารของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
3. หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษา
4. รายการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้รับใบอนุญาตจะเปลี่ยนแปลงรายการตามวรรคหนึ่งไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อนุญาต ให้ผู้อนุญาตพิจารณาการขออนุญาตให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขออนุญาต

### 3.1 ประเภทของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเรื่องการกำหนดประเภทและลักษณะของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร ของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงออกประกาศเรื่อง การกำหนดประเภทและลักษณะของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประเภทและลักษณะของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550) แบ่งได้ดังนี้

- 3.1.1. ประเภทสอนศาสนา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนศาสนา
- 3.1.2. ประเภทศิลปะและกีฬา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเกี่ยวกับดนตรี ศิลปะ และกีฬา
- 3.1.3. ประเภทวิชาชีพเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพเพื่อนำนักเรียนนำไปประกอบอาชีพหรือเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ
- 3.1.4. ประเภททกววิชาเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เสริมสร้างความรู้บางรายวิชาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.5. ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิตเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เสริมสร้างความคิด เชี่ยวชาญ และทักษะอื่น

### 3.2 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ แบ่งได้ดังนี้

3.2.1. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ครูหรือผู้สอน

3.2.2. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการเรียนการสอน ทั้งที่โรงเรียนจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนต้นแบบที่ใช้ครูหรือผู้สอนเป็นหลัก

3.2.3. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยมีครูหรือผู้สอนและสื่อการเรียนการสอน

3.2.4. การจัดการเรียนการสอน ตามข้อ (1) (2) และ (3) อาจจัดร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน หรือกับหน่วยงานอื่นทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

### 3.3 หลักสูตรของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ มีลักษณะดังนี้

3.3.1. หลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.3.2. หลักสูตรต้นแบบที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจัดทำหรือจัดร่วมกับหน่วยงานอื่น

3.3.3. หลักสูตรที่นำมาจากหน่วยงานอื่นทั้งในและต่างประเทศ หลักสูตรที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเอง หลักสูตรที่โรงเรียนจัดทำขึ้นร่วมกับโรงเรียนอื่นหรือหน่วยงาน ซึ่งได้รับอนุมัติให้ใช้หลักสูตรจากกระทรวงศึกษาธิการ

### 3.4 การขอจัดตั้งโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาในการขอจัดตั้งโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้ สถานที่และอาคาร ครู หลักสูตรและสถานที่ฝึกปฏิบัติพร้อมอุปกรณ์ ความจุนักเรียน การประเมินผลการเรียนและการออกประกาศนียบัตร การเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและการดำเนินกิจการโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

### 3.5 กฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2555

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 วรรคหนึ่ง และมาตรา 121 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบด้วยมาตรา 33 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญว่าด้วยการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ ว่าด้วย 2 หมวด คือ

หมวดที่ 1 การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต และ หมวดที่ 2 มาตรฐานการจัดตั้งโรงเรียน นอกระบบว่าด้วยเรื่องชื่อของโรงเรียนนอกระบบ ตราของโรงเรียน สถานที่และบริเวณที่ใช้เป็นที่ตั้ง การจัดตั้งโรงเรียนนอกระบบในกรุงเทพมหานครให้ยื่นคำขอ ณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและให้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนนอกระบบจำนวนสองชุดโดย รายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนดังนี้ ตราโรงเรียน ระเบียบการของโรงเรียนนอกระบบ ความจุนักเรียนสูงสุดของโรงเรียนนอกระบบต่อรอบ ขนาดพื้นที่ใช้สอยของโรงเรียนนอกระบบ จำนวนห้องเรียนพร้อมระบุขนาด ห้องประกอบ และความจุนักเรียนต่อห้อง เมื่อผู้อนุญาตได้รับคำร้องพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนแล้วให้ตรวจสอบคำขอ หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอรับใบอนุญาตหากเห็นสมควรอนุญาต ให้ผู้อนุญาตออกใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนนอกระบบตามประเภทที่ขออนุญาตให้แก่ผู้ขอรับใบอนุญาตนั้น แต่หากตรวจพบว่ามีข้อใดไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ผู้อนุญาตสั่งไม่อนุญาต หมวดที่ 2 มาตรฐานการจัดตั้งโรงเรียนนอกระบบว่าด้วยเรื่องชื่อของโรงเรียนนอกระบบ ตราของโรงเรียน สถานที่และบริเวณที่ใช้เป็นที่ตั้งโรงเรียนนอกระบบต้องไม่ขัดต่อสัญลักษณ์หรืออนามัยของนักเรียน ผู้รับใบอนุญาตต้องจัดให้มีห้องธุรการ ห้องพักครูหรือผู้สอน และการจัดการเรียนการสอนสำหรับห้องเรียนภาคทฤษฎี และการคำนวณความจุนักเรียนต่อห้องเรียนให้พิจารณาจากจำนวนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนประกอบกับพื้นที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

### 3.6 มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 4) ดังนั้นเพื่อให้โรงเรียนเอกชนนอกระบบมีแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาและประเมินตนเองให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและพร้อมให้หน่วยงานภายนอกมาประเมินเพื่อยืนยันให้สาธารณชนทราบ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงได้กำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินของโรงเรียนเอกชนนอกระบบขึ้นดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550)

มาตรฐานที่ 1 ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนเหมาะสมและใช้เป็นเครื่องชี้นำการดำเนินงานของโรงเรียนได้

มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม/ท้องถิ่นและผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 4 กระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนตรงตามสภาพจริง

มาตรฐานที่ 5 ครู/ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอนและประพฤตินเหมาะสมกับวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ระดับสูง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารเป็นผู้นำระดับมืออาชีพ

มาตรฐานที่ 9 ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 10 อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องประกอบ/สถานที่ฝึกปฏิบัติและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับหลักสูตรและเพียงพอต่อการใช้จ่าย

มาตรฐานที่ 11 บริการและสวัสดิการที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งถึงและเพียงพอ

มาตรฐานที่ 12 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเอกชนนอกระบบเป็นการจัดการศึกษาตามกฎหมายและนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนนอกระบบ ประกอบไปด้วยหลักบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้ความเป็นอิสระมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Steers (1977) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยศึกษา บุคลากรในโรงพยาบาลจำนวน 382 คนและ วิศวกรและนักวิจัยในห้องปฏิบัติการ จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่า พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุดและความผูกพันของบุคลากรจะแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Sakes (2006) ได้ศึกษาปัจจัยต้นเหตุที่ส่งผลมายังความผูกพันองค์กร โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คนจากหลายสาขาอาชีพ ในประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานและ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ระบบการตัดสินใจที่ดีธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากรและความผูกพันก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกไปยังความพึงพอใจในงานบุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันของบุคลากรเป็นตัวกลางที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเหตุและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามมาขององค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและพยาบาล ในรัฐนิวยอร์ก พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่ามีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องสถานภาพสมรสพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เรื่องระดับการศึกษาพบว่ามี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อ องค์กรน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำ ส่วนคนที่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จจะทำให้ คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากคนไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทน ขององค์กรหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้ความผูกพันของสมาชิกในองค์กรลดลง และหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับ นโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชา ขึ้นเหนือขึ้นไปไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป

Kahn (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาวะทางจิตวิทยาที่ส่งผลให้บุคลากรผูกพันในงานและ องค์กรโดยแบ่งศึกษาเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ปรึกษาด้านการเงิน อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 20-35 ปี และกลุ่มอีก กลุ่มเป็นบุคลากรในบริษัทด้านสถาปนิก อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 34.3 ปี ผลการศึกษาพบว่า สภาวะทาง จิตวิทยาด้านความรู้สึกมีคุณค่า ความมั่นคงปลอดภัย ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจส่งผลให้ บุคลากรผูกพันในงานและองค์กร

May, Gilson and Harter (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับสภาวะทางจิตวิทยา เชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันของบุคลากรโดยพบว่า ลักษณะของงานและความเหมาะสมของงานมี ความสัมพันธ์กับ สภาวะทางจิตวิทยาด้านความรู้สึกมีคุณค่าของบุคลากร ส่วนการสนับสนุนจาก หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตวิทยาด้านความมั่นคงปลอดภัยและ ความพร้อมด้านทรัพยากรในการทำงานความมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตวิทยาด้านพร้อมทาง ร่างกายและจิตใจและความรู้สึกด้านจิตวิทยาทั้ง 3 ด้านก็ส่งผลไปยังบุคลากรเกิดความผูกพันในงาน และองค์กร

Rothman (2010) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในแอฟริกาใต้ โดยได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จากสายงานที่หลากหลายในประเทศแอฟริกาใต้โดยกลุ่มแรก ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 467 คน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกมีคุณค่า และ ความรู้สึกเป็น เจ้าของในทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร ส่วนบทบาทของการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ทำนายความผูกพันของ บุคลากรได้ดีที่สุด และจากการศึกษากลุ่มที่สองจากจำนวนตัวอย่าง 3,375 คน พบว่า ปัจจัยด้าน

ทรัพยากรในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ทำนายการอุทิศตนทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กร

Gruman and Sakes (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติงานโดยในงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาและพบว่า การที่บุคลากรจะเกิดความผูกพันได้นั้นจะต้องเริ่มจากการข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานอันได้แก่ การสร้างเป้าหมายร่วมกัน และการสร้างพันธะสัญญาทางด้านจิตวิทยาร่วมกันก่อน จากนั้นผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยต้องมีการออกแบบงานที่ชัดเจนและเชื่อมโยง ผู้นำหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำ สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำงานรวมถึงมีการฝึกอบรมบุคลากร และสุดท้ายคือมีการประเมินผลงานและให้ผลสะท้อนกลับที่ถูกต้องและเป็นธรรม

Wallard and Shuck (2011) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันของบุคลากรจากการศึกษาบทความและงานวิจัยทางด้านความผูกพันองค์กร 265 เรื่องจากนั้นได้ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์(Relational analysis) ผลการศึกษาได้ออกมาเป็น 2 ปัจจัย คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจ ความพร้อมในการเข้าไปมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเลียนแบบ ความอยากรู้อยากเห็น การอุทิศตน ความเหมาะสมทางอารมณ์ แรงจูงใจของบุคลากร สถานภาพทางครอบครัวของบุคลากร ความรู้สึกในการได้เลือกและควบคุม ระดับการได้เป็นสมาชิกในองค์กรที่สูงขึ้น การมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร การเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับองค์กร การมองโลกในแง่ดี การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความภาคภูมิใจในตนเอง ความกระฉับกระเฉง ความเต็มใจที่จะลงแรงทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การประเมินผลตนเองและความสอดคล้องกัน 2.ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่แท้จริงขององค์กร ความคาดหวังขององค์กรที่ชัดเจน ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้กำลังใจ การให้ผลสะท้อนกลับ ปัจจัยสุขอนามัย ลักษณะงาน การควบคุมงาน ความเหมาะสมของงาน ภาวะผู้นำ ระดับของความท้าทายในงาน ความคาดหวังของหัวหน้างาน ความสามารถของหัวหน้างาน ภารกิจและวิสัยทัศน์ โอกาสในการเรียนรู้ การรับรู้ถึงความปลอดภัยในที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี การให้รางวัล การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร การบริหารผู้ที่มีความสามารถพิเศษ และ การใช้จุดแข็งขององค์กรให้เกิดประโยชน์

Andrew and Sofian (2012) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยศึกษาจากบุคลากรในฝ่ายบุคคลที่ทำงานในThe Inland Revenue Board of Malaysia จำนวน 104 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรได้แก่ การพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อบุคลากรมีความผูกพันก็จะส่งผลต่อไปถึง



ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Memguc, Auh, Fisher and Haddad (2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรและส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานด้านการบริการแก่ลูกค้า ศึกษาจากพนักงาน 482 คนจาก 66 บริษัทในประเทศ แคนาดา พบว่าปัจจัยด้านการให้ผลสะท้อนกลับจากหัวหน้างานและคำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรและเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันแล้วก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานในการให้บริการกับลูกค้าดีขึ้น

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้มีสมมติฐานว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ 1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทาลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนต่องาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความมีชื่อเสียงขององค์กรและโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่านักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด ส่วนผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า 1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ลักษณะงานที่ทำทาล โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ผลป้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงานและลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น 3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ทักษะคติของตนต่องาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กรและโครงสร้างขององค์กร

พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันและศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กร โดยจะส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. บุคลากรของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความผูกพันกับองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2. ระดับของความผูกพันระหว่างบุคลากรที่เป็นพนักงานที่เป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่หากเมื่อพิจารณารายชื่อของแบบสอบถามแล้วพบว่าพนักงานกับข้าราชการมีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานมหาวิทยาลัยเต็มใจทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าปกติที่คาดหวังเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัยสูงกว่าข้าราชการ ในขณะที่ข้าราชการรู้สึกห่วงใยหรือวิตกกังวลต่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสูงกว่าพนักงาน 3. ปัจจัยที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร สังกัดหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 4. ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมขององค์การ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับในงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

วัลยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานศึกษากรณีท่าอากาศยานกรุงเทพ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การ ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การที่เป็นกรณีศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การว่ามีอยู่ในระดับที่สูงต่ำเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์การให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันดังนี้ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่สัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสก้าวหน้าในงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานศึกษากรณีท่าอากาศยานกรุงเทพ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ณัฐธิดา บุญเลิศ(2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานศึกษากรณีพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การที่เป็นกรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ว่ามีอยู่ในระดับสูงต่ำเพียงใด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยและผลการวิจัยดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อวิทยาลัยนานาชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน คือ อายุ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน คือ เพศ,สถานภาพสมรส,ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำ ความสำคัญของงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน

ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านระบบพิจารณาความดี ความชอบ และด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร และสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน คือ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สรุปผลการวิจัยว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ณัฐพงศ์ ชัยปฏิบัติพงษ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน 3. เพื่อศึกษาหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันในกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อ

พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีอิสระของงาน ด้านความท้าทายของงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าของงานตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มั่นคง และน่าเชื่อถือ ด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีตำแหน่ง ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ, ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในหน่วย,สถานภาพสมรส,ระดับรายได้,การศึกษา ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ได้ดีที่สุดในด้านความสำคัญของงานรองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงานและด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับ ส่วนด้านความมีอิสระของงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ดีที่สุดคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มั่นคงและน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

7. ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ กองกำกับการควบคุมฝูงชน ที่ควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยออกแบบขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร

1.1 ศึกษาองค์ความรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาองค์ความรู้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนเอกชนนอกระบบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วประมวลสรุปเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศและความผูกพันของครู รายละเอียดดังนี้

1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ ประกอบด้วย อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.2 ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในทางบวก ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

#### ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

#### 2.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประมวลแนวคิดในขั้นตอนที่ 1 นำมากำหนดตัวแปร ดังนี้

2.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การพูดถึงองค์การในทางบวก 2) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 3) การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

## 2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 160 คน จากจำนวน 18 โรงเรียน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร จากจำนวน 18 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95 % ความคาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

2.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากจากโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

**ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 โรงเรียน**

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1.	โรงเรียนภาษาไทยธนวรรณ	14	10
2.	โรงเรียนภาษาไทยบ้านอักษร	5	3
3.	โรงเรียนภาษาไทยโปรแลงเกวท	8	6
4.	โรงเรียนสอนภาษาไทยผลสำเร็จ	12	9
5.	โรงเรียนสอนภาษาไทยพร้อมพงษ์	14	10
6.	โรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)	12	9
7.	โรงเรียนสอนภาษาสมาคมนักเรียนเก่า-สหรัฐอเมริกา	11	8
8.	โรงเรียนภาษาสายสัมพันธ์	12	9
9.	โรงเรียนภาษาสีลม	13	9

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
10.	โรงเรียนภาษาไทยสุขุมวิท	11	8
11.	โรงเรียนภาษาและศิลปการประกอบอาหารไทยเสาวภา	5	3
12.	โรงเรียนภาษาอินลิ่งกัว แลงเกวท	2	1
13.	โรงเรียนภาษาอีซีไทย	10	7
14.	โรงเรียนภาษาไทยเอกภาพ	21	15
15.	โรงเรียนภาษาและดนตรีกรุงเทพ	2	1
16.	โรงเรียนภาษาและภูมิปัญญาตะวันออก	2	1
17.	โรงเรียนภาษายูเนียน	4	3
18.	โรงเรียนภาษาไทยภาษาเวศม์	2	1
<b>รวม</b>		<b>160</b>	<b>113</b>

## 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ เงินเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบและแบบเติมข้อความ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทย สำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด    |
| 4 | หมายถึง | มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |



ตอนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

- 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 2.3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโดยการสังเคราะห์แนวคิดของ ได้แก่ Steers (1977), Gubman (1998), AonHewitt (2013), พิชญ์สินี สุนทรวร (2549), วัลยา กลิ่นระรวย (2549), ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) และ รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน และในส่วนของความผูกพันของครู โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ AonHewitt (2010), รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) และ อภรณ์ ภู่วิริยพันธ์ (2554) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์และสร้างคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับลักษณะตัวแปรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บข้อมูล

#### 2) กำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการประกอบไปด้วยตัวแปรต้น จำนวน 4 ตัวแปรและตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ที่	ตัวแปร	ความหมาย
1.	ตัวแปรต้น	
	อายุ	จำนวนปีที่ครูกำเนิดจนถึงปัจจุบันที่ครูตอบแบบสอบถาม
	เงินเดือน	ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนที่โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศจ่ายให้แก่ครูที่ทำหน้าที่สอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ
	ลักษณะงาน	งานด้านการสอนและงานอื่นๆที่โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศมอบหมายให้ครูปฏิบัติ ประกอบด้วยลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่มีความอิสระ ลักษณะงานที่ทำทนาย และการให้ข้อมูลย้อนกลับ
	ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย	ลักษณะของงานที่ครูใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้กระบวนการทางความคิดและวิธีการในการปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้
	ลักษณะงานที่มีความสำคัญ	ลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนและสังคม ขอบข่ายความรับผิดชอบสูง ช่วยพัฒนาและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน
	ลักษณะงานที่มีความอิสระ	ลักษณะของงานที่ครูมีอิสระในการกำหนดรูปแบบ วิธีการสอน เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนที่รับผิดชอบได้เป็นรายบุคคล สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
	ลักษณะงานที่ทำทนาย	ลักษณะของงานที่ครูต้องใช้ความรู้และความพยายามในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและเกิดการเรียนรู้เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆอยู่เสมอจนทำให้ครูรู้สึกว่าการนั้นมีแรงกระตุ้นและพยายามมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย
	การให้ข้อมูลย้อนกลับ	การให้ครูได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอว่าคุณภาพมากน้อยเพียงใดรวมทั้งได้รับการชื่นชมจากผู้บริหารและการชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายให้ดียิ่งขึ้น

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ความหมาย
	คุณภาพชีวิตการทำงาน	หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศจัดให้กับครู ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะมีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง การส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล
	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	การที่ครูได้รับค่าตอบแทนและสิ่งตอบแทนอื่นๆอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบรวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับครูโรงเรียนอื่น
	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	โรงเรียนจัดสถานที่ให้มีความปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีแก่ครูและนักเรียนรวมทั้งมีการจัดโปรแกรมการตรวจสุขภาพให้แก่ครู
	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	การเปิดโอกาสให้ครูเข้าฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ
	การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง	การให้โอกาสครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และความสามารถ รวมถึงการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ความหมาย
	การส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	การที่ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษาและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีจนครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
	การเคารพสิทธิส่วนบุคคล	การให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกัน รวมทั้งครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน
	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การแบ่งเวลาระหว่างการทำงาน การพักผ่อนและการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม มีการใช้เวลาสำหรับทำกิจกรรมของตนเองและครอบครัวรวมถึงกิจกรรมทางสังคมตามความเหมาะสม
	ความสัมพันธ์กับสังคม	โรงเรียนมีการดำเนินกิจการที่รับผิดชอบต่อสังคม ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ยอมรับและเห็นคุณค่าของโรงเรียนที่มีต่อสังคม
2.	ตัวแปรตาม	
	ความผูกพันของครู	ความรู้สึกของครูที่แสดงออกต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย การพูดถึงองค์การในทางบวก ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ
	การพูดถึงองค์การในทางบวก	การที่ครูกล่าวถึงโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในทางที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่กล่าวให้ร้ายโรงเรียนและผู้บริหารในทางเสียหาย ไม่มีการตั้งคำถามต่างๆในเชิงลบต่อผู้บริหาร

#### ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ความหมาย
	ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ความต้องการของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ ต้องการทำงานอยู่ในโรงเรียนด้วยความรู้สึกจริงจัง มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจนเกษียณอายุ และพร้อมที่จะแนะนำคนอื่นที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานกับโรงเรียน
	การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ	การที่ครูตั้งใจร่วมมือ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทำงานและเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการต่างๆอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ตนต้องมีภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้นหรือต้องเหนื่อยมากขึ้น เพื่อสนับสนุนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง

#### 2.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ร่างไว้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน(ดังภาคผนวก)ที่เป็นนักวิชาการมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหาร การศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาพิจารณาตรวจสอบแก้ไขด้านภาษา ความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามและโครงสร้างของแบบสอบถามวิจัยโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item – Objective Congruence) เพื่อพิจารณาตรวจสอบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552: 242) โดยเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นด้วยที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้

โดยตรวจสอบค่าดัชนี IOC จากเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคือ ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) จึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 โดยการคำนวณจากสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum r}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum r$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ดังนี้

ถ้า  $IOC \leq 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ถ้า  $IOC > 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.50 จำนวน 6 ข้อ , ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.75 จำนวน 20 ข้อ และข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 29 ข้อ รวมข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 55 ข้อ ซึ่งบางข้อมีการปรับสำนวนภาษาเล็กน้อยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.89 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

2.4.2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและมอบของที่ระลึกตามรายชื่อโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้วยตนเอง รวมทั้งมีการส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามพร้อมของที่ระลึกไปยังโรงเรียนที่ผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปด้วยตนเอง โดยแยกจำหน่ายถึงโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศดังกล่าว พร้อมแนบซองเปล่าจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยติดแสตมป์ และของที่ระลึก ส่งไปกับซองแบบสอบถามด้วย

2.4.3. ผู้วิจัยติดตามผลการดำเนินงาน โดยติดต่อผู้ที่รับผิดชอบของแต่ละโรงเรียนทางโทรศัพท์ หลังจากเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปแล้ว 10 วัน

2.4.4 ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามรายชื่อโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้เดินทางเข้าไปส่งแบบสอบถามตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.69

## 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.5.1. ข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.5.2. ระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณ และนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1970) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับปานกลาง

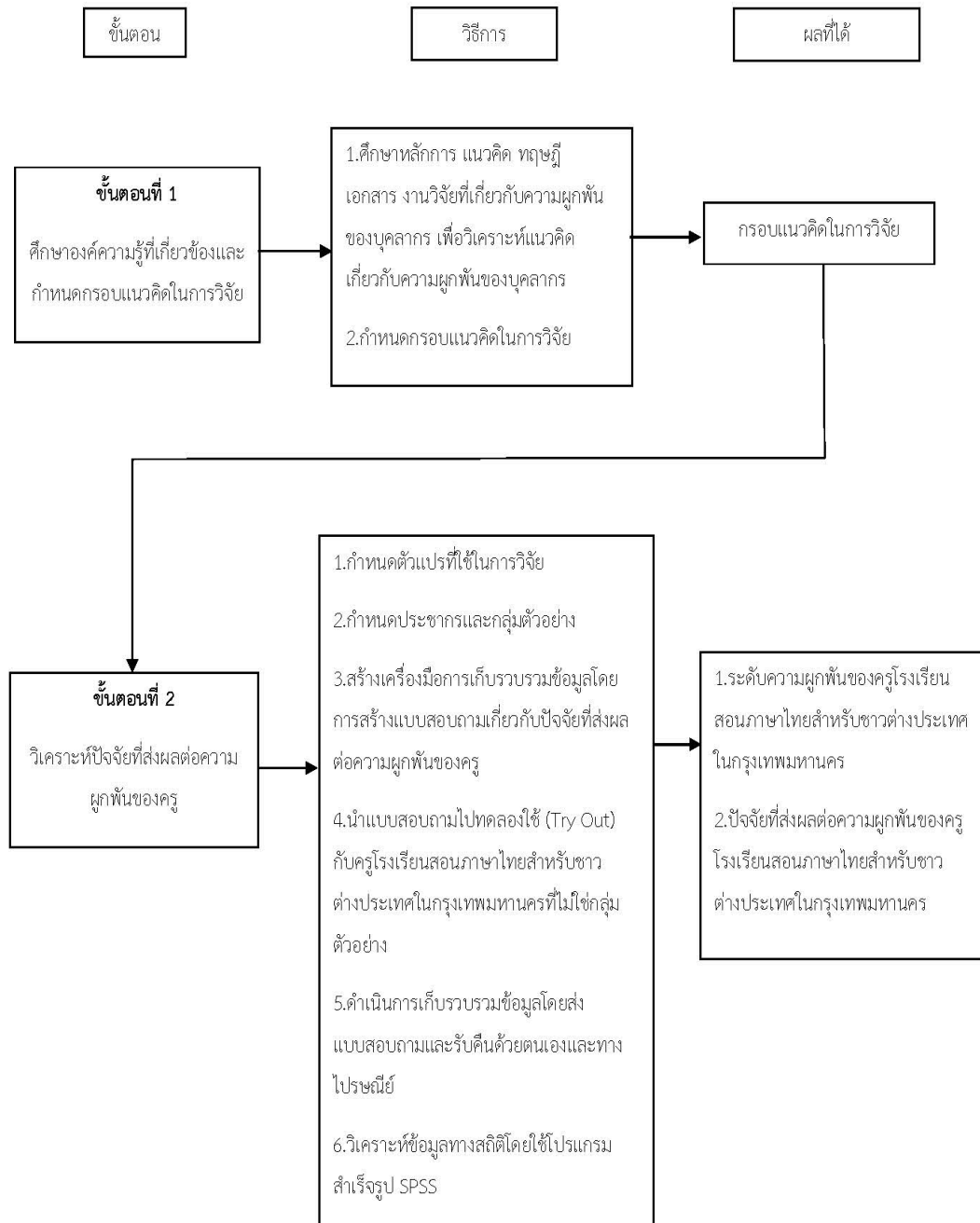
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5.3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ ENTER เพื่อให้ตัวแปรเข้าไปที่ละตัวและนำผลการวิเคราะห์ด้วยการบรรยายแบบความเรียงผลที่ได้คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการวิจัยดังแผนภาพ ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย



แผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
3. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

## 1. ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	18	16.82
	หญิง	89	83.18
	<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
อายุ (เกิน 6 เดือนขึ้นไป เป็น 1 ปี)	ต่ำกว่า 30 ปี	47	43.93
	30 – 39 ปี	31	28.97
	40 – 49 ปี	16	14.95
	50 ปีขึ้นไป	13	12.15
	<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
ประสบการณ์ทำงาน (เกิน 6 เดือนขึ้นไป เป็น 1 ปี)	น้อยกว่า 1 ปี	21	19.63
	1 – 5 ปี	54	50.47
	6 – 10 ปี	16	14.95
	11 ปีขึ้นไป	16	14.95
	<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.80
	ปริญญาตรี	83	77.57
	ปริญญาโท	21	19.63
	<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
เงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	11	10.28
	15,000-20,000 บาท	78	72.90
	20,001 บาทขึ้นไป	18	16.82
	<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.18 มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.93 รองลงมาคืออายุ 30-39 ปี และ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.97 และ 14.95 ตามลำดับ ทั้งนี้มีอายุ 50 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.15 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.47 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.63 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปน้อยที่สุดโดยมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.95 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.57 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 19.63 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.80 และผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมาคือมีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 16.82 โดยมีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.28

#### 1.2 ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา รายละเอียดดังในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา

รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
อายุ	34.87	11.35
เงินเดือน	18,448.60	6,165.92

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.87 ปีและมีเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 18,448.60 บาท

## 2. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตารางที่ 7-10

ตารางที่ 7 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.การพูดถึงองค์การในทางบวก	4.11	0.75	มาก
2.ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ	3.78	0.91	มาก
3.การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.25	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$  , S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.25$  , S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ( $\bar{X} = 4.11$  , S.D. = 0.75) ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ( $\bar{X} = 3.78$  , S.D. = 0.91)

ตารางที่ 8 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก

ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่า	แปลผล
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้	4.32	0.86	มาก
2. ท่านกล่าวถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังเสมอ	4.22	0.88	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกต่อโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้และผู้บริหารในเชิงบวกเสมอ	4.07	0.90	มาก
4. ท่านมักจะตั้งคำถามเชิงบวกต่อผู้บริหารเสมอหากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน	3.83	0.93	มาก
5. ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ทันทีเมื่อมีผู้พูดถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ไม่ดี	4.11	0.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$  , S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.86) รองลงมาได้แก่ ท่านกล่าวถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังเสมอ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.88) และ ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ทันทีเมื่อมีผู้พูดถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ไม่ดี ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมักจะตั้งคำถามเชิงบวกต่อผู้บริหารเสมอหากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.83$  , S.D. = 0.93)

ตารางที่ 9 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่า	
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่โรงเรียน แห่งนี้	4.08	0.91	มาก
2. ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จน เกษียณอายุ	3.61	1.20	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าโรงเรียน จะ ประสบกับปัญหาใดก็ตาม	3.79	0.99	มาก
4. ท่านมีความคิดที่จะชักชวนบุคคลอื่นมาทำงานในโรงเรียน แห่งนี้หากมีการเปิดรับสมัครครูใหม่	3.63	1.19	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.91</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.91) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่ โรงเรียนแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.91) รองลงมา ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ต่อไปแม้ว่าโรงเรียนจะประสบกับปัญหาใดก็ตาม ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.99) และ ท่านมีความคิดที่จะ ชักชวนบุคคลอื่นมาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้หากมีการเปิดรับสมัครครูใหม่ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 1.19) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จน เกษียณอายุ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.20)

ตารางที่ 10 ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่า	แปลผล
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
1. ท่านตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยแก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ	4.37	0.77	มาก
2. ท่านทุ่มเทเวลาในการสอนและจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มที่	4.28	0.81	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการหรืองานต่างๆที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเสมอ	4.10	0.88	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนของท่านประสบผลสำเร็จ	4.26	0.79	มาก
5. ท่านพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และนำนวัตกรรมใหม่ๆมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ	4.22	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยแก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ท่านทุ่มเทเวลาในการสอนและจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่เรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.81) และท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนของท่านประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการหรืองานต่างๆที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเสมอ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.88)

### 3. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานแสดง ดังตารางที่ 11-12

#### ตารางที่ 11 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่า	แปลผล
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
<b>ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย</b>	<b>4.22</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
1.ท่านใช้ทักษะการสังเกตและการจำเพื่อทำความเข้าใจภูมิหลังและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นรายบุคคล	4.10	0.81	มาก
2.ท่านใช้ทักษะที่หลากหลายในการยกตัวอย่างเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของนักเรียนชาวต่างประเทศให้จดจำเอกลักษณ์ของภาษาไทย	4.28	0.74	มาก
3.ท่านคิดหารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนชาวต่างประเทศอยู่เสมอ	4.29	0.67	มาก
<b>ลักษณะงานที่มีความสำคัญ</b>	<b>4.42</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
4.งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อนักเรียนชาวต่างประเทศในการนำความรู้ด้านภาษาไทยไปใช้ให้เกิดประโยชน์	4.43	0.75	มาก
5.ท่านคิดว่าการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นความรับผิดชอบของท่าน	4.45	0.74	มาก
6.งานที่ท่านปฏิบัติสะท้อนถึงการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักและมีผู้สนใจมาเรียนมากขึ้น	4.39	0.75	มาก
<b>ลักษณะงานที่มีความอิสระ</b>	<b>4.05</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>
7.ท่านมีอิสระในการกำหนดรูปแบบวิธีการสอนภาษาไทยให้แก่ นักเรียนชาวต่างประเทศด้วยตนเอง	4.03	0.99	มาก



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ผล
8.ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนชาวต่างประเทศที่ท่านรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ภายใต้กรอบนโยบายของโรงเรียน	3.94	0.89	มาก
9.ท่านสามารถตัดสินใจประเมินผลการเรียนรู้ทักษะการพูดของนักเรียนชาวต่างประเทศในความรับผิดชอบของท่านได้อย่างเต็มที่	4.19	0.86	มาก
<b>ลักษณะงานที่ทำหาย</b>	<b>4.22</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
10.ท่านต้องใช้ความรู้และความพยายามในการช่วยแก้ไขปัญหาของนักเรียนชาวต่างประเทศในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่	4.23	0.73	มาก
11.งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้และแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆอยู่เสมอ	4.32	0.77	มาก
12.งานที่ท่านปฏิบัติสร้างแรงกระตุ้นให้ท่านมุ่งมั่นพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย	4.11	0.83	มาก
<b>การให้ข้อมูลย้อนกลับ</b>	<b>3.91</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>
13.ท่านได้รับทราบถึงผลการสอนและผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.86	มาก
14.ท่านมีผลงานการสอนภาษาไทยให้แก่ นักเรียนชาวต่างประเทศเป็นที่ยอมรับและได้รับการชื่นชมจากผู้บริหาร	3.87	0.90	มาก
15.ท่านได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารในการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.76	1.01	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.64) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.60) และด้านลักษณะงานที่ทำหาย ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.65) ทั้งนี้ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ( $\bar{X}$  = 3.91, S.D. = 0.75)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อในองค์ประกอบย่อยมีดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นความรับผิดชอบของท่าน ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติสะท้อนถึงการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักและมีผู้สนใจมาเรียนมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.75)

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความหลากหลาย โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านคิดหารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนชาวต่างประเทศอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านใช้ทักษะการสังเกตและการจำเพื่อทำความเข้าใจภูมิหลังและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นรายบุคคล ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.81)

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่ทำทนาย โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้และแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติสร้างแรงกระตุ้นให้ท่านมุ่งมั่นพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.83)

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความอิสระ โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถตัดสินใจประเมินผลการเรียนรู้ทักษะการพูดของนักเรียนชาวต่างประเทศในความรับผิดชอบของท่านได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนชาวต่างประเทศที่ท่านรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ภายใต้กรอบนโยบายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.89)

องค์ประกอบย่อยด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับทราบถึงผลการสอนและผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารในการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 1.01)

ตารางที่ 12 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานครในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
<b>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>	<b>3.43</b>	<b>0.89</b>	<b>ปานกลาง</b>
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.46	1.02	ปานกลาง
2.ท่านได้รับสิ่งตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ	3.35	1.07	ปานกลาง
3.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.51	0.97	มาก
4.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศโรงเรียนอื่น	3.41	0.98	ปานกลาง
<b>สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>	<b>3.60</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>
5.ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย	4.08	0.90	มาก
6.ท่านได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและสุขอนามัย	3.81	1.01	มาก
7.ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีความสะอาดและความปลอดภัย	4.02	0.93	มาก
8.โรงเรียนจัดให้ท่านได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	2.49	1.45	น้อย
<b>การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ</b>	<b>3.21</b>	<b>1.23</b>	<b>ปานกลาง</b>
9.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น	2.99	1.46	ปานกลาง
10.ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพการสอนและการแก้ไขปัญหาในการสอนภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอ	3.34	1.32	ปานกลาง
11.โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ	3.31	1.28	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
<b>การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง</b>	<b>3.55</b>	<b>0.99</b>	<b>มาก</b>
12. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ ความสามารถในการสอนภาษาไทยในระดับที่สูงขึ้น	3.80	1.12	มาก
13. ท่านมีโอกาสนเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม ประสบการณ์และความสามารถของท่าน	3.23	1.32	ปาน กลาง
14. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและครอบครัว	3.61	1.07	มาก
<b>ด้านการส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</b>	<b>3.98</b>	<b>0.92</b>	<b>มาก</b>
15. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	4.05	1.00	มาก
16. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหารใน การแก้ไขปัญหาด้านการสอนและปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน	3.80	1.16	มาก
17. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้	4.08	1.03	มาก
<b>การเคารพสิทธิส่วนบุคคล</b>	<b>4.09</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>
18. เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมีความเคารพในสิทธิส่วน บุคคลของท่าน	4.09	0.95	มาก
19. ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	3.97	1.01	มาก
20. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านโดยให้เกียรติอยู่เสมอ	4.21	0.80	มาก
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	<b>3.77</b>	<b>0.91</b>	<b>มาก</b>
21. ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	3.91	0.87	มาก
22. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ และทำกิจกรรมอื่นๆกับบุคคลในครอบครัว	3.78	1.06	มาก
23. ท่านมีโอกาสไปงานสังคมต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งาน พบปะสังสรรค์ตามโอกาสโดยปราศจากอุปสรรคจากการ ปฏิบัติงาน	3.64	1.15	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
<b>ความสัมพันธ์กับสังคม</b>	<b>3.69</b>	<b>1.01</b>	<b>มาก</b>
24.โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนเมื่อมีกิจกรรม สาธารณประโยชน์เสมอ	3.46	1.18	ปานกลาง
25.การปฏิบัติงานของท่านในโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านได้มี โอกาสช่วยเหลือสังคมเช่น การให้ความรู้หรือให้คำปรึกษา ด้านการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง	3.59	1.15	มาก
26.ท่านรู้สึกที่โรงเรียนของท่านมีบทบาทสำคัญต่อ ประเทศชาติในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย	4.02	1.17	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทย สำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ด้านการส่งเสริมความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.85) รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.92) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.21$ , S.D. = 1.23)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในองค์ประกอบย่อยมีดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านโดยให้เกียรติอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 1.01)

องค์ประกอบย่อยด้านการส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 1.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาด้านการสอนและปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 1.16)

องค์ประกอบย่อยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสไปงานสังคมต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานพบปะสังสรรค์ตามโอกาสโดยปราศจากอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 1.15)

องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของโรงเรียนของท่านมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 1.17) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนเมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์เสมอ ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 1.18)

องค์ประกอบย่อยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมองค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.90)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนจัดให้ท่านได้รับการตรวจสอบคุณภาพเป็นประจำทุกปี ( $\bar{X} = 2.49$ , S.D. = 1.45)

องค์ประกอบย่อยด้านการส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวม องค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสอนภาษาไทยในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามประสบการณ์และความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 1.32)

องค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวม องค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 1.07)

องค์ประกอบย่อยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวม องค์ประกอบย่อยนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพการสอนและการแก้ไขปัญหาในการสอนภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 1.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 2.99$ , S.D. = 1.46)

#### 4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์มีความเข้าใจตรงกัน และสะดวกต่อการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์อักษรย่อใช้แทนค่าตัวแปรดังนี้

##### ตัวแปรต้น

ปัจจัยด้านอายุ	AGE
ปัจจัยด้านเงินเดือน	SAL
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	JCH
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	QWL

## ตัวแปรตาม

ความผูกพันของครู

ENG

สัญลักษณ์ที่แทนค่าสถิติ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข ,2537)

R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดของ ตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป
R Square	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนายแสดงสัดส่วนหรือร้อยละ ของความแปรปรวนในตัวแปรที่สามารถอธิบายหรือ ทำนายได้ด้วยชุดของตัวแปรอิสระ
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบแสดงค่า น้ำหนักของความสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัวที่ทำให้ เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามเมื่อสมการทำนาย อยู่ในคะแนนดิบ
SEb	หมายถึง	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานแสดง ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัวที่ทำให้ เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามเมื่อสมการทำนาย อยู่ในคะแนนมาตรฐาน
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ผลการทดสอบหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบ ENTER โดยมีขั้นตอนดังนี้



### 1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้านปัญหาเชิงเส้นตรงร่วมระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

	AGE	SAL	JCH	QWL
AGE	1.000			
SAL	0.334*	1.000		
JCH	0.505*	0.569*	1.000	
QWL	0.665*	0.690*	0.696*	1.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ ไม่เกิน 0.800 ซึ่ง ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2537) ได้กำหนดไว้ว่าหากตัวแปรต้นมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.800 สามารถนำตัวแปรต้นดังกล่าว มาใช้ในการวิเคราะห์ผลได้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงสามารถนำปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการแบบ ENTER เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร และสามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้น้อยเพียงใด

## 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับ ชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว  
ต่างประเทศในกรุงเทพมหานครแสดงดังตารางที่ 14

### ตารางที่ 14 แสดงตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	SEb	B
ด้านอายุ (AGE)	0.135	0.056	0.175*
ด้านเงินเดือน (SAL)	0.110	0.054	0.158*
ด้านลักษณะงาน (JCH)	0.316	0.063	0.481*
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)	0.438	0.069	0.502*
R = 0.914			
R Square = 0.835			
a = 1.326			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยอายุ (AGE) ปัจจัยเงินเดือน (SAL) ปัจจัยลักษณะงาน (JCH) และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ปัจจัยลักษณะงาน (JCH) ปัจจัยอายุ (AGE) และ ปัจจัยเงินเดือน (SAL) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า R Square พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 83.5

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

$$\text{ENG} = 1.326 + 0.135(\text{AGE}) + 0.110(\text{SAL}) + 0.316(\text{JCH}) + 0.438(\text{QWL})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า

ค่า 0.135 (AGE) หมายความว่า ถ้าอายุ (AGE) เพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันของครู (ENG) จะเพิ่มขึ้น 0.135 เมื่อทดสอบนัยสำคัญพบว่า sig (ค่า sig = 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05) ดังนั้นอายุ (AGE) ส่งผลต่อความผูกพันของครู (ENG)

ค่า 0.110 (SAL) หมายความว่า ถ้าเงินเดือน (SAL) เพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันของครู (ENG) จะเพิ่มขึ้น 0.110 เมื่อทดสอบนัยสำคัญพบว่า sig (ค่า sig = 0.158 ซึ่งมากกว่า 0.05) ดังนั้นเงินเดือน (SAL) ส่งผลต่อความผูกพันของครู (ENG)

ค่า 0.316 (JCH) หมายความว่า ถ้าลักษณะงาน (JCH) เพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันของครู (ENG) จะเพิ่มขึ้น 0.316 เมื่อทดสอบนัยสำคัญพบว่า sig (ค่า sig = 0.481 ซึ่งมากกว่า 0.05) ดังนั้นลักษณะงาน (JCH) ส่งผลต่อความผูกพันของครู (ENG)

ค่า 0.438 (QWL) หมายความว่า ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันของครู (ENG) จะเพิ่มขึ้น 0.438 เมื่อทดสอบนัยสำคัญพบว่า sig (ค่า sig = 0.502 ซึ่งมากกว่า 0.05) ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ส่งผลต่อความผูกพันของครู (ENG)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

#### สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
3. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
4. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

รายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 34.87 ปี โดยส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และมีเงินเดือนเฉลี่ย 18,448.60 บาท โดยส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท

#### 2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาได้แก่ ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน รายละเอียดดังนี้

ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมักจะตั้งคำถามเชิงบวกต่อผู้บริหารเสมอหากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่โรงเรียนแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ

ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยแก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการหรืองานต่างๆที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเสมอ

### 3. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

3.1 ลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีความหลากหลายและด้านลักษณะงานที่ทำหาย ตามลำดับ ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละองค์ประกอบย่อย รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นความรับผิดชอบของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติสะท้อนถึงการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักและมีผู้สนใจมาเรียนมากขึ้น

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความหลากหลาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านคิดหารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนชาวต่างประเทศอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านใช้ทักษะการสังเกตและการจำเพื่อทำความเข้าใจภูมิหลังและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่ทำท่าย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้และแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติสร้างแรงกระตุ้นให้ท่านมุ่งมั่นพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความอิสระ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถตัดสินใจประเมินผลการเรียนรู้ทักษะการพูดของนักเรียนชาวต่างประเทศในความรับผิดชอบของท่านได้อย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนชาวต่างประเทศที่ท่านรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ภายใต้กรอบนโยบายของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับทราบถึงผลการสอนและผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารในการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 องค์ประกอบย่อย และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 องค์ประกอบย่อย โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละองค์ประกอบย่อยรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านโดยให้เกียรติอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

องค์ประกอบย่อยด้านการส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่า

มีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาด้านการสอนและปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน

องค์ประกอบย่อยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสไปงานสังคมต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานพบปะสังสรรค์ตามโอกาสโดยปราศจากอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกที่โรงเรียนของท่านมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนเมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์เสมอ

องค์ประกอบย่อยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนจัดให้ท่านได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

องค์ประกอบย่อยด้านการส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสอนภาษาไทยในระดับที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และความสามารถของท่าน

องค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนอื่นๆนอกเหนือจากค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ

องค์ประกอบย่อยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพการสอนและการแก้ไขปัญหาในการสอนภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น

#### 4. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศได้แก่ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุ และ ปัจจัยเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า R Square พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 83.5

#### อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ค้นพบเกี่ยวกับระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

##### 1. ความผูกพันของครู

ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก การทำงานของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศมีรูปแบบการทำงานแบบฉันทมิตร มีความเอื้ออาทร คอยช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทสนั้นมีความตั้งใจในเตรียมการสอนและพยายามพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และนำนวัตกรรมใหม่ๆมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศต้องสอนนักเรียนที่มาจากหลากหลายชาติ ภาษาและวัฒนธรรมธรรม ดังนั้นครูจึงต้องมีความตั้งใจในเตรียมการสอนและพยายามถ่ายทอดความรู้ ทุ่มเทเวลาในการสอนรวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Steer and Porter (1991) ที่ได้กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรนั้นเป็นเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของพิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม



เกล้าธนบุรี พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเต็มใจทุ่มเทให้กับการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศนั้นเป็นโรงเรียนเอกชนนอกระบบซึ่งส่วนใหญ่เจ้าของโรงเรียนจะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ครูจึงไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงได้ จึงให้ครูที่เข้ามาทำงานเข้ามาเพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่หากสอบบรรจุเข้ารับราชการได้หรือมีโอกาสที่ดีกว่าก็อาจมีความคิดโยกย้ายหรือ อาจไม่มีความต้องการอยากจะทำงานอยู่กับโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรศึกษาศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานฝ่ายช่างการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันของของบุคลากรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

**1) ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก** เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ อาจเนื่องมาจากว่าการที่ได้เป็นครูสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างชาตินั้นก็เปรียบเสมือนการเป็นตัวแทนของประเทศไทยในการเผยแผ่ภาษาและวัฒนธรรมให้กับชาวต่างประเทศ ดังนั้นเมื่อเวลาที่ครูพูดถึงโรงเรียนและอาชีพของตนนั้นจึงเต็มเปี่ยมไปด้วยความภาคภูมิใจ ครูจึงแสดงออกในเชิงพฤติกรรมโดยการพูดถึงโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในทางบวกด้วยความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Strellioff (2010) ที่ได้กล่าวถึง การพูดถึงองค์การด้วยความภาคภูมิใจนั้น เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์การ ผนวกกับแนวคิดของ รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพูดถึงองค์การในทางบวกเป็นการที่บุคลากรพูดในทางที่ดีด้วยความภาคภูมิใจเกี่ยวกับองค์การให้แก่บุคคลอื่นๆฟังด้วยความภาคภูมิใจ แต่ถ้าบุคลากรมีการพูดถึงองค์การในด้านลบให้กับบุคคลภายนอกฟังแสดงว่าบุคลากรเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์การ

**2) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ** เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่โรงเรียนแห่งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศต้องมีการสื่อสารและยกตัวอย่างให้นักเรียนตลอดเวลาดังนั้นการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องสื่อสารออกมาสู่นักเรียนอย่างมีพลังและจริงจัง สอดคล้องกับแนวคิด AonHewitt (2013) ที่ได้กล่าวถึงการที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การเป็นการที่บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกจริงใจ นอกจากนี้เมื่อ

พิจารณาตามรายชื่อยังพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ อาจเนื่องมาจากว่า โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นการดำเนินธุรกิจแบบครอบครัว เจ้าของโรงเรียนจะดำรงตำแหน่งผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการบริหารแบบรุ่นสู่รุ่น จึงทำให้ครูอยากทำงานหาประสบการณ์เพียงระยะหนึ่งแต่ไม่ได้ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่กับโรงเรียนจนเกษียณอายุ สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ อรรถานินทร์ (2554) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรลาออกก่อนเกษียณอายุนั้นเพราะว่าบุคลากรเริ่มมองไม่เห็นอนาคตของตนเอง คิดเพียงว่าถึงอยู่กับองค์กรไปก็มีเพียงลูกหลานและเจ้าของกิจการเท่านั้นที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ทำให้บุคลากรไม่มีใญ่อยากทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุ และสอดคล้องกับมยุรี บุณนาค (2547) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วังทองกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันของของบุคลากรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดก็คือการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ

3) **ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ** เมื่อพิจารณาตามรายชื่อยังพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยแก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ อาจเนื่องมาจาก ครูสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างชาติจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนอย่างมากมายและหลากหลาย เพราะนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานที่แตกต่างกันทั้งเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรม ครูจึงต้องมีความตั้งใจในการสอนและจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักเรียนอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การทำงานให้กับองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2554) ที่ได้กล่าวว่า การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นสามารถดูได้จาก การที่บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เต็มใจ พยายามทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ขององค์กร ซึ่งบุคลากรอยากสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ต้องมีภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ต้องเหนื่อยมากขึ้น ขอเพียงแค่สิ่งที่ทำนั้นสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครแสดงให้เห็นได้ว่า หากผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ปัจจัยดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นก็จะผลักดันให้ความผูกพัน

ของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้กล่าวว่าปัจจัยอายุและลักษณะงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผนวกกับแนวคิดของ รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ์ (2554) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นหากต้องการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงอายุของบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนโดยเฉพาะเงินเดือน รวมไปถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายปัจจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

**1) ปัจจัยอายุ** พบว่า ปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1977) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรผลการศึกษาพบว่า พบว่าปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับบุษบา มาพบพันธ์ (2544) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร บริษัทยูโนแคลไทยแลนด์จำกัด พบว่า อายุ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษารณิพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครนั้นมีอายุส่วนใหญ่อยู่ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีแสดงให้เห็นว่าครูสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครนั้น อยู่ในช่วงอายุที่ต้องการค้นหาความท้าทายในอาชีพ ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ สอดคล้องกับ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและพยาบาล พบว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่ำกว่า 30 ปีนั้นเป็นช่วงอายุที่ต้องการพัฒนาความรู้ตนเองให้มีศักยภาพในอาชีพนั้นๆ และยังมีเวลาที่จะสามารถเติบโตในแวดวงการทำงานนั้นอยู่มากจึงทำให้ปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

**2) ปัจจัยเงินเดือน** พบว่าปัจจัยเงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ครูจะต้องดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงทำให้ เงินเดือนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ Gubman (1998) ได้กล่าวถึงปัจจัยปัจจัยเงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่นเดียวกับ พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่ ปัจจัยเงินเดือน สอดคล้องกับ วัลยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของ

พนักงานศึกษาศึกษากรณีนี้อาอากาศยานกรุงเทพ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่ ปัจจัยเงินเดือน

**3) ปัจจัยลักษณะงาน** พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของครูที่สอนภาษาไทยให้นักเรียนชาวต่างประเทศนั้นมีลักษณะงานที่ครูก็คิดหารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจพื้นฐานของนักเรียนแต่ละชนชาติ รวมทั้งมีการยกตัวอย่าง เพื่อให้ให้นักเรียนจดจำเอกลักษณ์ของภาษาไทยสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์ให้ได้มากที่สุดจึงทำให้ระดับปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยลักษณะส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครนั้นมีลักษณะงานที่ต้องให้ความสำคัญต่อการนำความรู้ด้านภาษาไทยไปใช้ได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์ของนักเรียนชาวต่างประเทศใน รวมทั้งการใช้ภาษาของนักเรียนยังเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นปัจจัยลักษณะงานจึงส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคคลซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อผลงานที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ วลัยยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานศึกษาศึกษากรณีนี้อาอากาศยานกรุงเทพ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน และ ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาศึกษากรณีนี้อาอากาศยานนานาชาติ มหาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวชิราวุธพบว่ามีปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวชิราวุธ

และเมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะงานเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าองค์ประกอบย่อย ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ครูปฏิบัติมีความสำคัญต่อนักเรียนชาวต่างประเทศในการนำความรู้ด้านภาษาไทยไปใช้ให้เกิดประโยชน์และถูกต้อง ซึ่งการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศแล้วส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักและมีผู้สนใจมาเรียนมากขึ้นนั้นถือเป็นความรับผิดชอบของครู จึงทำปัจจัยลักษณะงานด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับ แนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะงานที่

มีความสำคัญ มีความหมายต่อองค์กร ขอบข่ายความรับผิดชอบสูง ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นจะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ฌ็องซองต์ ซัยปญญิตทพงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

**2.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน** พบว่า ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศนั้น ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนก็มีความปลอดภัย ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้มีความสะอาด รวมไปถึงได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถทางการสอนในระดับที่สูงขึ้น จนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และครูยังมีเวลาในการทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบและทำกิจกรรมอื่นๆกับบุคคลในครอบครัว มีโอกาสไปงานสังคมต่างๆ โดยผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็ได้ปฏิบัติตนโดยให้เกียรติอยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาด้วยความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล จนทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศก็ทำให้ครูได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคม เช่น การให้ความรู้หรือให้คำปรึกษาด้านการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง รวมไปถึงบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญรุ่งเรืองมากยิ่งขึ้นด้วย สอดคล้องกับ พิชญ์สินี สุนทรวรร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า ระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากว่า โรงเรียนในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครนั้นเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนครูไม่มาก ครูจึงสามารถรับรู้และสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่โรงเรียนจัดทำให้ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูนั้นได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นที่รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมปลอดภัย งานมอบหมายให้รับผิดชอบงาน เวลาในการทำกิจกรรมโอกาสไปงานสังคมต่างๆ เป็นต้น จึงทำให้ครูรับรู้ได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองและก่อให้เกิดความสนิทสนมความรัก สามัคคีกัน การแสดงออกของครูทั้งในการทำงาน ประสานงานช่วยเหลือประสานงานให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio (1992) คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลใน

การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

และเมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบย่อยด้าน ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศนั้นมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการปฏิบัติโดยให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศนั้นเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนจำนวนไม่มากการปฏิบัติต่อกันระหว่างครูจึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันโดยอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 cited in Kossen, 1994) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ว่าการให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานนั้นต้องมีความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกัน รวมทั้งบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบย่อยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ อาจเนื่องมาจากว่า โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศนั้นเป็น โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในประเภท วิชาชีพ โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดรูปแบบการสอนและการพัฒนาความรู้ความสามารถครู (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550) จึงทำให้การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถครูนั้นเป็นไปในรูปแบบการอบรมภายในเฉพาะของแต่ละโรงเรียนเท่านั้น จึงทำให้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูนั้นจึงมีอยู่อย่างจำกัดอยู่แค่ภายในของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครควรมุ่งมั่นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและอาจจัดให้ครูมีลักษณะงานที่เหมาะสม นอกจากนี้โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อาจพิจารณาข้อมูลอายุของครูพร้อมทั้งพิจารณาการให้เงินเดือนของครูอย่างเหมาะสม เนื่องจากว่าหากปัจจัยดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นก็จะ

ผลักดันให้ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สืบเนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทย สำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุและปัจจัยเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครควรส่งเสริมให้ ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเปิดโอกาสให้ครูโดยอาจจัดให้มีครูพี่เลี้ยง เพื่อฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถและเทคนิคการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้แก่ครู โดยมีการ หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มทักษะและรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทยแก่ครู ให้ดียิ่งขึ้น

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศสูงที่สุด โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบ ย่อยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับ ด้านอื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้า รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวต่างประเทศให้ ดียิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยอาจจัดประชุมครูเพื่อทราบถึงปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันการชี้แนะแนวทางใน การปฏิบัติงานเพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นและสามารถพัฒนาการสอนของตน ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนให้ได้เป็นอย่างดี

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู วิทยาลัยสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ โดยองค์ประกอบย่อยด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารในการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของ วิทยาลัย

4. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ครูสามารถมีความอิสระใน การปฏิบัติงาน เช่น ครูมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนชาวต่างประเทศที่ท่าน รับผิดชอบเป็นรายบุคคล ภายใต้กรอบนโยบายของโรงเรียน คำนึงถึงลักษณะงานที่ครูได้ปฏิบัติงาน ที่ทำหาย โดยอาจสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังคำนึงถึง ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย โดยอาจจะให้ครูใช้ทักษะการสังเกตและการ

จำเพื่อทำความเข้าใจภูมิหลังและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นรายบุคคล อีกทั้งคำนึงถึงลักษณะงานที่มีความสำคัญ โดยอาจจะให้ครูปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักและมีผู้สนใจมาเรียนมากขึ้น

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มาเป็นลำดับที่สอง จากปัจจัยทั้งหมด

5. ผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้รับค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ โดยอาจจัดให้มีกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมสอนทำอาหารไทย ขนมไทยแก่นักเรียน หรือการพานักเรียนไปศึกษาขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมไทยที่วัดและสถานที่สำคัญทางศาสนา เพื่อเป็นการสร้างรายได้พิเศษให้แก่ครู

สืบเนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ พบว่าระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยองค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ โดยพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุ และปัจจัยเงินเดือน มาประกอบการหากลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศด้วย เพื่อให้ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศมีความผูกพันมากยิ่งขึ้นและสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุ และปัจจัยเงินเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ควรมีการศึกษาเรื่องแนวทางการธำรงรักษาครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ควรมีการศึกษาเรื่องรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่



ได้ไปพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของครู โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ควรมีการศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอนของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

สืบเนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสูงที่สุด โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่าองค์ประกอบย่อยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา บุญเลิศ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณี พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงศ์ ชัยปฏิยุทธพงศ์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมมององค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ธณัฐชา รัตนพันธ์. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนตร สภานนท์. ผู้อำนวยการกองทะเบียนกลุ่มงานพัฒนาสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *สัมภาษณ์*, 16 สิงหาคม 2556.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สังคมศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒนาชัย. (2541). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร:กรณีศึกษาบริษัทยูโนแคลไทย แลนด์จำกัด*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจวบ โพธิ์เวชกุล. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณี: บริษัทล็อกเลย์ จำกัด (มหาชน)*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พิชญ์สินี สุนทรวร. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงพรรณ ชันติธรรมากร. *ผู้อำนวยการงานการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2556.
- พรรณพิไล ธรรมโชโต. *ผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยเอกภาพ*. สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2556.
- มยุรี บุณนาค. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานบริษัท วังทองกรู๊ป จำกัด (มหาชน)*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งโรจน์ อรรถานินท์. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซนเตอร์.
- วันวิสาข์ แสงประชุม. (2547). *การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน*. ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลยา กลิ่นระรวย. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานศึกษากรณีทำอากาศยานกรุงเทพและทำอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุข และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2537). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2554). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. (ออนไลน์) แหล่งที่มา [www.hrd.nida.ac.th](http://www.hrd.nida.ac.th)
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550* แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2554). *ความผูกพันบุคลากร*. (ออนไลน์) แหล่งที่มา <http://www.oknation.net>.
- อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. (2545). *ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

### ภาษาอังกฤษ

- AonHewitt. (2013). *Trends in global employee engagement*. Retrieved January 18, 2014, from <http://www.AonHewitt.com>
- Andrew O. C., & Sofian S. *Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement*. *Procedia Social and Behavioral Science*. 40 (2012) 498-508.
- Best, J. W. (1970). *Research in education*. Englewood Cliff, United State of America: Practice Hall Inc.
- Buchanan. (1974). *Building Organization Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization*. New York.
- Casico, W.F. (1992). *Managing human resource: Productivity, quality of work life, Profits*. New York: Mc Grew-Hill.
- Delamotte, Y., & Takezawa, I. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Efraty, D., & Sirgy. M.J. (2001). *The effects of quality of work life on employee behavioral responses*. Social Indicators Research.

- Gallup Organization. (2009). *Hierarchy of Engagement* (Online). Available :  
<http://Thailand.gallup.com>
- Gubman, E. (1998). *Increasing and measuring engagement*. Retrieved January 14, 2014, from <http://gubmanconsulting.com>
- Gruman J. A., & Saks A. M., *Performance and Employee Engagement*. Human Resource Management Review 21 (2011) 123-136.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. United State of America: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hrebiniak, L. & J.A. Alutto. (1972). *Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly.
- Kerce, E.W., & Kewley, S.B. (1993). *Quality of life survey: New direction method and benefits*. In *Improving organization surveys: New directions method and application*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Kahn,W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33,4 ( December): 692-724.
- Kossen, S. (1994). *The human side of organization*. (6<sup>th</sup> ed.). United State of America: HarperCollins Collage Publishers.
- Lim, G. S., Marthis, R.L. & John H. (2010). *Human resource management: An Asia Edition*. Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- May,D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology*. 77,11-37
- Macey, W.H., Schneider B., Karen M. B.& Young, S. A. (2009). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. A John Wiley & Sons, Ltd.,Publication.
- Macey, W.H., and Schneider, B. (2008). *The meaning of employee engagement*. Industrial and Organization Psychology,1,3-30.
- Meguc B., Auh S., Fisher M. & Haddad A. To be engage or not to be engaged: The antecedent and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*. (66) 2163-2170.

- Rothman S., (2010). Factors Associated with Employee Engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36 (2).
- Sake, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*,21,600-619.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, (22), 45-56.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5rd ed. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Strellioff, W.K.2010. *Engaged Employees* (Online). Available URL: <http://bcauditor.com>
- Shuck, B. & Wollard, K. (2009). Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundation. *Human Development Review*, 9(1)89-110.
- The Institute for Employment Studies. (2004). *The Driver of Engagement*. (Online). Retrieved from <http://www.employmentstudies.co.uk/pubs/summary.phd?id=408>.
- Vance, R.J. (2006). *Employee Engagement and Commitment : A guide to understanding, measuring, and increasing engagement in your organization*. Alexandria, VA : The SHRM Foundation.
- William H. M., Benjamin S., Karen M. B., & Scott A. Y. (2009). *Employee engagement tools for analysis, practice, and competitive advantage*. United Kingdom: John Wiley&Son Ltd.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY





## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.บัณฑิตย์ ศรีพุทธางกูร

ตำแหน่ง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

นางพวงพรรณ ชันติธรรมากร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ชุดที่ \_\_\_\_\_

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
3. แบบสอบถามมีจำนวน 6 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
  - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ
  - ตอนที่ 3 ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ
4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้บริหารงานของสถานศึกษาและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม และติดต่อกลับมายังผู้วิจัยที่เบอร์โทร. 086 025 6090 เพื่อให้ผู้วิจัยเข้าไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558 หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดติดต่อผู้วิจัยที่เบอร์ 086 025 6090 หรือ Email : [sureeporn.oum@gmail.com](mailto:sureeporn.oum@gmail.com) จักเป็นพระคุณยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุริภรณ์ นามอุตวงษ์

นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ  1.1) ชาย  2.2) หญิง
2. วุฒิการศึกษา  2.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2.2) ปริญญาตรี  2.3) ปริญญาโท
3. อายุ .....ปี (หากเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
4. เงินเดือน ..... บาท
5. ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ..... ปี ..... เดือน

**ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณารายการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันแต่ละข้อและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ปัจจัยลักษณะงาน</b>						
1.	ท่านใช้ทักษะการสังเกตและการจำเพื่อทำความเข้าใจภูมิหลังและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นรายบุคคล					
2.	ท่านใช้ทักษะที่หลากหลายในการยกตัวอย่างเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของนักเรียนชาวต่างประเทศให้จดจำเอกลักษณ์ของภาษาไทย					

โปรดพลิกหน้าถัดไป



ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3.	ท่านคิดหารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนชาวต่างประเทศอยู่เสมอ					
4.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อนักเรียนชาวต่างประเทศในการนำความรู้ด้านภาษาไทยไปใช้ให้เกิดประโยชน์					
5.	ท่านคิดว่าการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นความรับผิดชอบของท่าน					
6.	งานที่ท่านปฏิบัติสะท้อนถึงการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักและมีผู้สนใจมาเรียนมากขึ้น					
7.	ท่านมีอิสระในการกำหนดรูปแบบวิธีการสอนภาษาไทยให้แก่แก่นักเรียนชาวต่างประเทศด้วยตนเอง					
8.	ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนชาวต่างประเทศที่ท่านรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ภายใต้กรอบนโยบายของโรงเรียน					
9.	ท่านสามารถตัดสินใจประเมินผลการเรียนรู้ทักษะการพูดของนักเรียนชาวต่างประเทศในความรับผิดชอบของท่านได้อย่างเต็มที่					
10.	ท่านต้องใช้ความรู้และความพยายามในการช่วยแก้ไขปัญหาของนักเรียนชาวต่างประเทศในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่					
11.	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้และแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่อยู่เสมอ					
12.	งานที่ท่านปฏิบัติสร้างแรงกระตุ้นให้ท่านมุ่งมั่นพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย					
13.	ท่านได้รับทราบถึงผลการสอนและผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
14.	ท่านมีผลงานการสอนภาษาไทยให้แก่แก่นักเรียนชาวต่างประเทศเป็นที่ยอมรับและได้รับการชื่นชมจากผู้บริหาร					
15.	ท่านได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารในการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
<b>2. คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>						
16.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
17.	ท่านได้รับสิ่งตอบแทนอื่นๆนอกเหนือจากค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
18.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
19.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับครู โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ โรงเรียนอื่น					
20.	ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย					
21.	ท่านได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและสุขภาพอนามัย					
22.	ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ต่างๆมีความสะอาดและความปลอดภัย					
23.	โรงเรียนจัดให้ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น					
25.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพการสอนและการแก้ไขปัญหาในการสอนภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอ					
26.	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ					
27.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสอนภาษาไทยในระดับที่สูงขึ้น					
28.	ท่านมีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และความสามารถของท่าน					
29.	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว					
30.	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
31.	ท่านได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาด้านการสอนและปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน					
32.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้					
33.	เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
34.	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					

โปรดพลิกหน้าถัดไป



ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35.	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่าน โดยให้เกียรติอยู่เสมอ					
36.	ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
37.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบและทำกิจกรรมอื่นๆกับบุคคลในครอบครัว					
38.	ท่านมีโอกาสไปงานสังคมต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานพบปะสังสรรค์ ตามโอกาสโดยปราศจากอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน					
39.	โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนเมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์เสมอ					
40.	การปฏิบัติงานของท่านในโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคมเช่น การให้ความรู้หรือให้คำปรึกษาด้านการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง					
41.	ท่านรู้สึกที่โรงเรียนของท่านมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย					

### ตอนที่ 3 ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณารายการเกี่ยวกับความผูกพันของครูแต่ละข้อและ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ความผูกพันของครู</b>						
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้					
2.	ท่านกล่าวถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังเสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3.	ท่านมีความรู้สึกต่อโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้และผู้บริหารในเชิงบวกเสมอ					
4.	ท่านมักจะตั้งคำถามเชิงบวกต่อผู้บริหารเสมอหากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน					
5.	ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ทันทีเมื่อมีผู้พูดถึงโรงเรียนของท่านในทางที่ไม่ดี					
6.	ท่านรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่โรงเรียนแห่งนี้					
7.	ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
8.	ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าโรงเรียนจะประสบกับปัญหาใดก็ตาม					
9.	ท่านมีความคิดที่จะชักชวนบุคคลอื่นมาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้หากมีการเปิดรับสมัครครูใหม่					
10.	ท่านตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยแก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ					
11.	ท่านทุ่มเทเวลาในการสอนและจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มที่					
12.	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการหรืองานต่างๆที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเสมอ					
13.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนของท่านประสบผลสำเร็จ					
14.	ท่านพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และนำนวัตกรรมใหม่ๆมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ					

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

\*\*\*\*\*



### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุรีภรณ์ นามอุตวงษ์ เกิดวันที่ 9 พฤศจิกายน 2528 ที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปีการศึกษา 2550

ในปีการศึกษา 2555 เข้าศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการศึกษาต่อต่างประเทศ บริษัท Click Education Consultant

