

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับของรัฐ ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศเป็นระบบการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาให้กับรัฐแล้วยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและผู้เรียน รัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชนไว้ในรัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน และ แผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2561, หน้า ค.)

ประกาศ ปานเจียง (2562, เว็บไซท์) ได้กล่าวถึงสถานะการ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนว่า โรงเรียนเอกชนมักจะถูกมองด้วยสายตาตกเป็นจำเลยทางสังคม โดยมองไปเห็นตรงที่ทำให้เข้าใจว่าเป็นธุรกิจการศึกษา แท้ที่จริงเป็นการมองแบบให้ร้ายกันเกินไปความจริงต้องมองให้ถูกต้องตามหลักการ และมองให้เห็นการบริการการศึกษาของทั้งประเทศแบบองค์รวม สังคมจะได้เห็นว่าเจ้าของโรงเรียนเอกชนเป็นผู้เสียสละ โดยแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สรุปไว้สอง ประการดังนี้ ประการแรกคือ แบ่งเบาภาระของรัฐ เป็นไปได้ยากที่ภาครัฐต้องใช้งบประมาณในการดูแลการศึกษาของเยาวชนและประชาชนทั้งประเทศ และประการที่สอง เพื่อสร้างการศึกษาที่มีคุณภาพ เห็นได้จากผลการประเมินระดับประเทศที่ผ่านมา นักเรียน โรงเรียนเอกชนมีผลเฉลี่ยที่สูงกว่าโรงเรียนของรัฐ จากการพูดคุยสนทนาเมื่อไปบริการวิชาการต่างๆ ให้แก่นุเคราะห์ของโรงเรียนเอกชนทำให้ทราบว่าครูโรงเรียนเอกชนได้รับการดูแลจากรัฐน้อยมากทั้งในลักษณะของเงินเดือนที่รัฐสนับสนุนและสวัสดิการอื่นๆที่รัฐควรมีให้แก่ผู้ที่เข้ามาแบ่งเบาภาระด้านการบริการการศึกษาของชาติ เช่นที่พัก ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตนเองบุตรคู่สมรส และ บุพการี ดังที่เราทราบกันอยู่และที่สำคัญที่สุดคือครูโรงเรียนรัฐบาลได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุตรงนี้แหละที่ต่างกันชัดเจนเป็นแรงจูงใจให้ครูโรงเรียนเอกชนไหลเข้าสู่ระบบราชการอย่างต่อเนื่อง

เป็นปัญหาใหญ่มาก ให้โรงเรียนเอกชนเกิดภาวะครุลาออกบ่อยเกินไปต้องสรรหาครูใหม่ทดแทนครูเก่าอยู่ทุกปีการศึกษา และ บางครั้งมอบหมายให้ครูที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงวุฒิเป็นผู้สอนวิชาต่างๆ ครูโรงเรียนเอกชนที่ตัดสินใจอยู่ในระบบเอกชนตลอดไปไม่ได้ ต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองในชีวิตการทำงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ หลายอย่าง และ ก็ทำงานหนักตลอดชีวิตครูจึงเป็นคนที่น่าเห็นใจมาก ๆ

ในปีการศึกษา 2560 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนเอกชนรวม 35 โรงเรียน ภายใต้ความดูแลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนักเรียนทั้งสิ้น จำนวน 26,260 คน มีครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจำนวน 1,312 คน จากการสำรวจอัตราการลาออก ของครูเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 18 โรง พบว่าปีพุทธศักราช 2558 – 2560 มีครูเอกชนที่ได้รับบรรจุ ลาออก จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 คิดจากจำนวนครูทั้งหมด 630 คนแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัญหาการลาออกของครูเอกชน เนื่องจากการเปลี่ยนงาน และการลาออกเพื่อไป สอบบรรจุเป็นข้าราชการครูเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพมีอยู่อย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลดังกล่าว ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำลังประสบปัญหาการลาออกจากโรงเรียนของครูเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทำให้ขาดแคลนครูตามเกณฑ์อัตรากำลัง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาได้ทำการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้เพื่อใช้เป็นทรัพยากรในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อมีการลาออกเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นทำให้ต้องสูญเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก ทำให้ขาดทั้งในส่วนของอัตรากำลังในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน นับเป็นปัญหาที่สำคัญของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากปัญหาการลาออกของครูเอกชนแสดงให้เห็นว่าครูขาดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้โรงเรียนขาดครู และมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องทั้งนี้จากการเปลี่ยนครูผู้สอนอย่างเนืองนิจ ดังที่สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคา (2546, หน้า 2 ; อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529 หน้า 2) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กรและเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่ขาดงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาใน การทำงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นหนทางหนึ่ง ในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มี

ความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตน อย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (บุษบา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 1-2) พอร์เตอร์ ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันประกอบด้วย 1) ความศรัทธา เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ 3) ความภักดี เป็นความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พอร์เตอร์ ลาวิต และแฮ็คแมน (Potter, Laweer & Hackman, 1974, p.604) ความผูกพันต่อ องค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541, หน้า 1)

ที่ผ่านมา มีนักการบริหารงานบุคคลพยายามหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเดอะกอลด์ฮอปเปอร์แก๊นเซชัน (The Gallup Organization) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษา ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ผลการศึกษาพบว่าแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร องค์กรควรมุ่งเน้นที่ความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และทราบว่าจะควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้ คอฟแมน และกอนเซเลซ โมลิน่า (Coffman & Gonzalez-Molina, 2002, pp.12-15 ; อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541, หน้า 2) สตรีเยร์ ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ อายุ และการศึกษา 2) คุณลักษณะของงาน และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า 3 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากปัญหาความผูกพันต่อ โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งมีปัจจัยที่สอดคล้องหลายประการด้วยกันดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งจะสามารถช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน โรงเรียนและด้านความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำมาเป็นข้อมูล แนวทาง และเครื่องมือในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนที่มีความรู้สึกมั่นคง และน่าเชื่อถือ จะเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความที่ เป็นผลทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และคาดว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,312 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปีการศึกษา 2561 จำนวน 307 คน ได้มาโดยวิธี สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเป็นชั้นในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย

- 2.1.1 ความท้าทาย
- 2.1.2 โอกาสในการก้าวหน้า
- 2.1.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.1.4 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

2.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 2.2.1 ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ
- 2.2.2 ความพึงพอใจในการได้รับพัฒนาความรู้

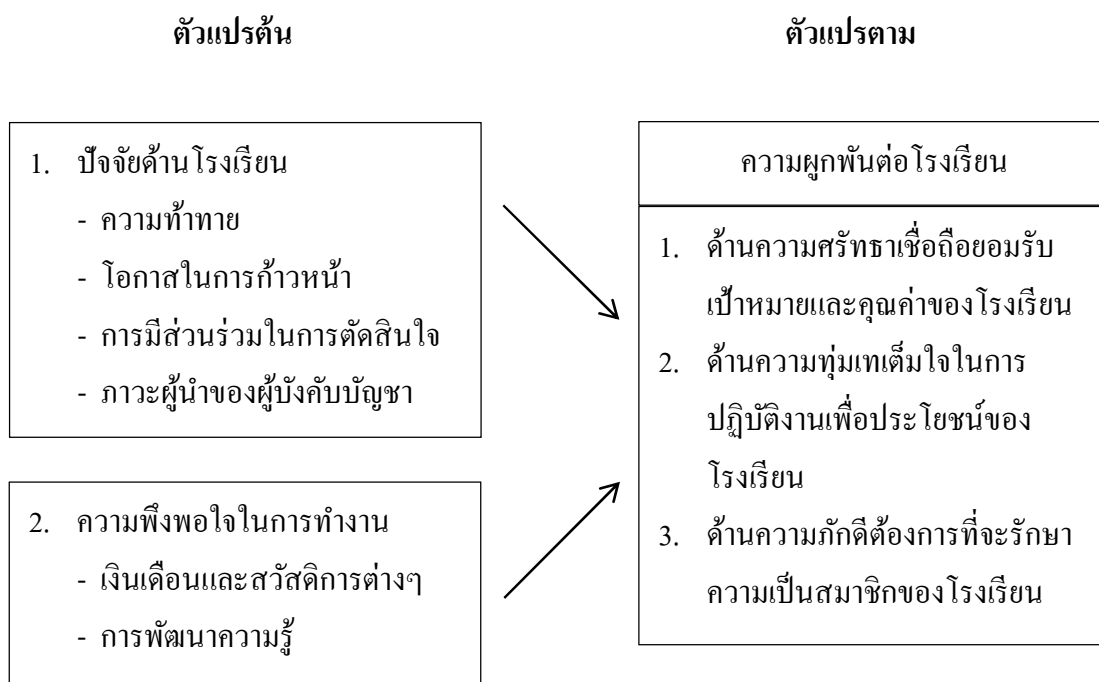
2.3 ตัวแปร ความผูกพันต่อโรงเรียน ประกอบด้วย

- 2.3.1 ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
- 2.3.2 ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน
- 2.3.3 ด้านความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลหรือมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) ; เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-149) ; โมลเดย์ พอร์เตอร์ และ สเตียร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp.28-43) ; ฮรีบิเนียก และ อลูตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, pp.555-573 ; อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541, หน้า 25) ; อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 34-41) ; วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, บทคัดย่อ) และ สุภาวดี กภาพสุวรรณ และ ปราณี ทองคำ (2545, หน้า 77) สรุปและกำหนดกรอบแนวคิด ปัจจัยด้านโรงเรียน ดังนี้ 1) ความท้าทาย โอกาสในการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆการพัฒนาความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางของ พอร์เตอร์ ลาวิล และ แฮ็คแมน (Potter, Laweer & Hackman, 1974, pp.604 - 609) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะความผูกพันของบุคลากรที่มี

ต่อองค์กรไว้ 3 ลักษณะคือ 1) ความศรัทธา คือ การเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความทุ่มเท คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความภักดี คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างภูมิใจ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแล้วจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยด้านโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของปัจจัยเหตุที่ผู้วิจัยคาดว่ามีความสำคัญต่อความผูกพันต่อโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์สรุปแนวคิดเป็นปัจจัยด้านโรงเรียน โดยวัดได้จากความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนจากแบบสอบถามปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

ความท้าทาย หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติตลอดจนงานที่ต้องใช้ความพยายาม ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

โอกาสในความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชื่นชมยินดี

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของครูและ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อ ผลตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับการพัฒนาความรู้

ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อจำนวนเงินเดือน หรือเงิน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินพิเศษสำหรับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม กับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรมีนโยบายจัดไว้ให้ เช่น อาหารกลางวัน เครื่องแบบ ประกันอุบัติเหตุ กองทุนเงินทดแทน

การได้รับการพัฒนาความรู้ หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการได้รับการพัฒนาความรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ครูโรงเรียนเอกชน แสดงออกในรูปของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป โดยวัดได้จากแบบสอบถามความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน ความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และความภาคภูมิใจที่ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวทางของ พอร์เตอร์และคณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชนที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

ด้านความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนเอกชน ที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูโรงเรียนเอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนสอน โดยได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมุติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนเอกชน
2. ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยนำข้อมูลมาปรับปรุงแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล