

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship
Behavior of Teachers Under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

อักรินทร์ คุณแสน* ชวน ภารังกุล**

Akkarin Khunsaen* Chuan Parangkul**

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*

Graduate Student in Master of Education, Educational Administration Program,

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 254 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่

2. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเอื้ออาทร ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงผู้อื่น และความอดทนอดกลั้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.625$) ซึ่งความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ($r=.631$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r=.272$)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the organizational commitment of teachers 2) the organizational citizenship behavior of teachers and 3) the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of teachers under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 254 teachers under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 by stratified random sampling. The instrument was a 5-rating scale questionnaire with reliability of .95 The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The organizational commitment of teachers overall was at a high level. When considered each aspect, all of them were at a high level. Ranking from the most to the least were as follows; normative commitment, affective commitment, and continuance commitment.
2. The organizational citizenship behavior of teachers overall was at a high level. When considered each aspect, there were two highest-level aspects and three high-level aspects. Ranking from the most to the least were as follows; altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy, and sportsmanship.
3. The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of teachers under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect were high positive correlation statistically significant at 0.01 level ($r=.625$). The highest correlation aspect was normative commitment and organizational citizenship behavior ($r=.631$) and the lowest correlation aspect was continuance commitment and organizational citizenship behavior ($r=.272$).

Keyword: Organizational commitment, Organizational citizenship behavior

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายของการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนา และยกระดับคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน 'วิถี' การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องแม้จะ

ออกจากระบบการศึกษาแล้ว และความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายในการพัฒนากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, 34)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เพราะการศึกษามีบทบาทในการสร้างความได้เปรียบของประเทศในการแข่งขัน และยืนหยัดบนเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต และยังมีบทบาทในการพัฒนาขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน เพื่อพัฒนาประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นแรงกดดันภายนอก และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 1) โดยการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นั้น ได้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ (คณะกรรมการการยกย่องรัฐธรรมนุญ, 2560, 80) โรงเรียนจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน และผลิตกำลังพลให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศ (ศิเรมอร์ พิศาลเดช, 2556, 2)

ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้นต่างก็มีความสำคัญต่อองค์กร และยังสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในภายหน้าได้ ดังนั้นทั้งสองปัจจัยนี้จึงบ่งบอกได้ว่ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภากร ทศน์ศรี (2554, 62) ผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของเพลนเนอร์ (Planner, 2019, 1) ผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง

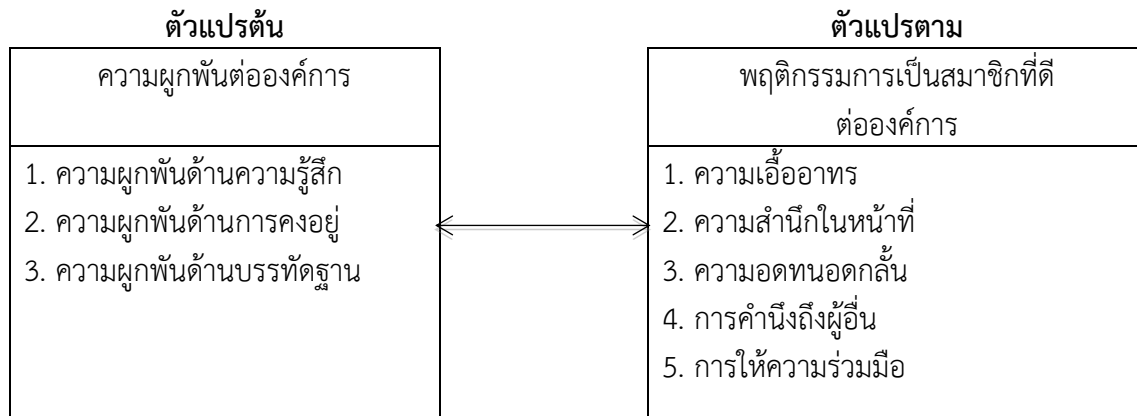
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามทฤษฎีของเมเยอร์ อัลเลนและสมิธ (Meyer, Allen, and Smith, 1993, 539-540) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามทฤษฎีของออร์แกน (Organ, 1997, 94-95) โดยนำทฤษฎีดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 719 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 254 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตามอำเภอเป็นชั้น จำนวน 4 ชั้น ได้แก่ อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอบ้านแหลม อำเภอเขาย้อย และอำเภอหนองหญ้าปล้อง ทำให้ได้ยอดรวมของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ

2. เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครู	ครู
1	เมืองเพชรบุรี	287	102
2	เขาย้อย	136	48
3	บ้านแหลม	207	73
4	หนองหญ้าปล้อง	89	31
รวม		719	254

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโดยมีลักษณะเดียวกันกับประชากร แต่ไม่ได้เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .84 ตอนที่ 3 เท่ากับ .95 และทั้งฉบับ เท่ากับ .95ก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่เป็นสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามที่ได้จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) และผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
- 1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ใช้การวิเคราะห์ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

(n=254)

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก (X ₁)	4.41	0.45	มาก	2
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (X ₂)	3.94	0.53	มาก	3
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (X ₃)	4.50	0.46	มาก	1
รวม (X _{tot})	4.28	0.38	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.45) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

(n=254)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ความเอื้ออาทร (Y_1)	4.53	0.36	มากที่สุด	1
2. ความสำนึกในหน้าที่ (Y_2)	4.52	0.44	มากที่สุด	2
3. ความอดทนอดกลั้น (Y_3)	4.13	0.54	มาก	4
4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Y_4)	4.46	0.43	มาก	3
5. การให้ความร่วมมือ (Y_5)	4.50	0.43	มาก	2
รวม (Y_{tot})	4.43	0.38	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.57) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.36) รองลงมาคือ ความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.44) การให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.43) การคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.43) และความอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันด้านความรู้สึก (X_1)	ความผูกพันด้านการคงอยู่ (X_2)	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (X_3)	รวม (X_{tot})
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร				
ความเอื้ออาทร (Y_1)	0.575**	0.203**	0.690**	0.601**
ความสำนึกในหน้าที่ (Y_2)	0.594**	0.186**	0.604**	0.574**
ความอดทนอดกลั้น (Y_3)	0.360**	0.345**	0.396**	0.450**
การคำนึงถึงผู้อื่น (Y_4)	0.496**	0.092	0.344**	0.382**
การให้ความร่วมมือ (Y_5)	0.698**	0.317**	0.751**	0.728**
รวม (Y_{tot})	0.619**	0.272**	0.631**	0.625**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.625$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันใน

ทางบวกทั้งคู่ โดยที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=.631$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r=.272$)

สรุปผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเอื้ออาทร ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงผู้อื่น และความอดทนอดกลั้น

3. ความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=.625$) เมื่อพิจารณาแยกคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้งคู่ โดยที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=.631$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r=.272$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีทัศนคติที่สอดคล้องกับสภาพสังคม ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตัวครู และระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ครูมีความคาดหวังตรงตามความต้องการและมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา ครูเป็นผู้มีบรรทัดฐาน โดยยึดมั่นในระเบียบแบบแผนและคตินิยมของสังคมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตระหนักถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการพัฒนาความสามารถจนก่อให้เกิดความต้องการที่จะนำความสามารถนั้นมาตอบแทนสถานศึกษา รวมทั้งการที่สถานศึกษามีผลตอบแทนที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐญา มานะกิจ (2554, 131) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนทำงาน 3 กลุ่ม : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนทำงาน 3 กลุ่ม : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในโรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดกลาง และขนาดเล็ก กลุ่มคนวัยทำงานทั้ง 3 รุ่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันงานวิจัยของกับมานะ อยู่ทรัพย์ (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของบอติस्ता และคณะ (Bautista and others, 2020, 142) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อวิชาชีพและองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทางตอนเหนือของฟิลิปปินส์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ผลวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัศึกษามีความผูกพันต่อวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นผู้มีบรรทัดฐานทางสังคม ยึดมั่นในระเบียบแบบแผนและคตินิยมของสังคม จึงมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตรงกันกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองซื่อสัตย์ต่อผู้บังคับบัญชาและสถานศึกษา มีความกตัญญูต่อสถานศึกษาในการนำความรู้ความสามารถที่สถานศึกษาสนับสนุนให้ได้รับการฝึกทักษะมาพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นการตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2557, 283) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ งานวิจัยของสรสุดา แก่นจันทร์ (2560, 100) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถานบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และงานวิจัยของ นามิตา คูล (Koul, 2016, 11) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลความผูกพันต่อองค์การของครู: กรณีศึกษาในการวิทยาลัยรัฐบาลของเมืองซันดีกัตต์ประเทศอินเดีย ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของครูมีค่าเฉลี่ยมากกว่าความผูกพันด้านอื่น ๆ โดยความผูกพันต่อองค์การระหว่างครูชายและหญิงไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การของครูก็ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับคุณวุฒิและประสบการณ์ทำงาน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูล และช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน ทั้งการแบ่งเบาภาระงานจนไปถึงการทำงานแทนครูที่ลาหรือขาดงาน คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเพื่อนให้ทำงานสำเร็จจุล่ง รู้จักอดทนต่อเรื่องลำบากใจทั้งในงานที่ยากและพฤติกรรมและคำพูดของเพื่อนครูในการทำงานร่วมกันอีกทั้งยังมีมารยาทต่อเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นเสมอ และการประพฤติปฏิบัติตนไปในทิศทางที่ดี ให้ความร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัตดาว รัตนชาติ (2562, 71) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของนิชากุล ท้าวสาลี (2562, 66) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเชรธธา (Shrestha, 2020, 14) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในประเทศเนปาล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 345 คน ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในประเทศเนปาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงผู้อื่นและความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความรักต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพที่จะต้องร่วมด้วยช่วยกันในการทำงาน เกิดความรักใคร่ ประองตอง เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำ คอยเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน แบ่งเบาภาระงานเพื่อนครู และเต็มใจทำงานแทนเพื่อนครูที่ลางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา เศษลือ (2556, 73) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมความเอื้ออาทร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของมุสตี จงขวัญ (2557, 100) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยด้านความมีจิตสำนึกในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือความเอื้ออาทร การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การเป็นคนดี และการมีอัธยาศัยดี ตามลำดับ และงานวิจัยของกระปี่ สุกทน (2559,56) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ด้านความเอื้ออาทรและความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากขึ้นทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูมากขึ้นไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับสถานศึกษา เกิดความรู้สึกรักสถานศึกษาทั้งจากทัศนคติส่วนตัวที่มีต่อองค์กร จากคตินิยมของสังคมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และจากผลตอบแทนที่ดี ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรออกมา ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเคร่งครัด โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องติดตามดูแล รวมไปถึงการช่วยเหลือเพื่อนครูในทุก ๆ ด้าน มีความอดทนต่อสภาวะในการทำงานที่ลำบาก กระตือรือร้นต่อส่วนรวม ส่งผลให้สถานศึกษาก่อเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภากร ทศนศรี (2554, 62) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 งานวิจัยของอูซเดม (Ozdem, 2012, 47) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ประเทศตุรกี ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ เทอร์ซี (Terzi, 2015, 45) ที่

ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูระดับประถมศึกษาสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของเพลนเนอร์ (Planer, 2019, 1) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานภาครัฐและเอกชนในประเทศโปแลนด์ ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานภาครัฐและเอกชนในประเทศโปแลนด์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมให้มีจัดสรรเงินในการเลื่อนเงินเดือนหรือผลตอบแทนอย่างเสมอภาคและน่าดึงดูดใจ โดยอาจจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภูมิลาเนาที่ตั้งของสถานศึกษา อายุราชการ วิทยฐานะ หรือตามอัตราค่าจ้างในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นธรรม ไม่กัวยกเว้นเงินที่ได้รับจัดสรรในการเลื่อนเงินเดือนของครูแต่ละคนมากเกินไป และประเมินเลื่อนเงินเดือนตามภาระงานของครูที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นใจที่จะทุ่มเทร่างกายและร่วมชีวิตกับสถานศึกษาต่อไป รวมทั้งแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกนำมาเป็นผลตอบแทนเพิ่มเติมเพื่อทวีความผูกพันด้านการคงอยู่ของครู

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ประเมินความยากของงานและแบ่งงานอย่างเสมอภาคก่อนมอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะครูให้ทำงานร่วมกันในงานที่ยากลำบากถามไถ่ถึงปัญหาของงานและการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูระหว่างดำเนินงาน หาแนวทางในการลดความอึดอัดใจในการทำงานของครู แก้ไขปัญหาระหว่างครูด้วยกันอย่างเป็นธรรมและทันท่วงที

3. ผู้บริหารองค์กร/ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานและการทำงานในการสร้างความผูกพันซึ่งกันและกันของครู โดยคำนึงถึงการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และผลตอบแทนที่ดีในส่วนการคำนึงถึงผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนและคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานผู้ที่ได้รับผลกระทบในการดำเนินงานใด ๆ และการใช้อุปกรณ์สำนักงานให้มากยิ่งขึ้น พยายามป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดในภายหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพและสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
2. ควรศึกษาความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ของครูในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

กระบี่ สุกทน. (2559). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- คณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐญา มานะกิจ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มคนทำงาน 3 กลุ่ม : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณิชากุล ท้าวสาลี. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ. (2557). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 ปีการศึกษา 2557. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัดดาว รัตนชาติ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ผุสดี จงขวัญ. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). **การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศิเรมอร พิศาลเดช. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศุภากร ทัดศรี. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- สรสุดา แก่นจันทร์. (2560). **การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันบัณฑิตศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- Bautista, J. A and others. (2020) . **Senior high school teachers’ professional and organizational commitment and their job satisfaction**. International Journal of Arts Humanities and Social Sciences Studies, Vol.5, Issue 9, September 2020. Uttar Pradesh: IJAHSSS Publisher.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological testing**. (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Koul, N. (2016). **Evaluation of organization commitment of teachers: A study in select government colleges of Chandigarh**. IOSR Journal of Business and Management, Volume 18, Issue 12. Ver. III (December. 2016), 11-15. Uttar Pradesh: International Organization of Scientific Research.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3) , 607- 610. California: Sage Publications.
- Likert, R. (1932). **A technique for the measurement of attitudes**. New York: R.S. Woodworth.
- Meyer, J. P. , Allen, N. J. , and Smith, C. A. (1993) . **Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization**. Journal of Applied Psychology, Vol 78, No. 4, 538-551. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Ozdem, G. (2012). **The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers**. Journal of Global Strategic Management, Vol.6, No. 2. Istanbul: JGSM.
- Planer, D. G. (2019) . **The Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private Sectors**. Faculty of Economic Sciences and Management, Nicolaus Copernicus University in Torun, Poland.
- Shrestha, M. (2020). **Organizational citizenship behavior among teachers of Nepal: Did locale contribute it’ s in school settings?**. American Journal of Economics and Business Management, Vol. 3, No.1, Jan-Feb 2020. USA: Global Research Network.
- Steers, R. M. (1997) . **Antecedents and outcomes of organizational commitment**. Administrative Science Quarterly, Vol.22, No.1, 46-56. California: Sage Publications.
- Terzi, A.R. (2015). **Primary school teachers’ views on the relation between organizational commitment and organizational citizenship behavior**. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2015, Vol. 5, No. 10. Balikesir: Balikesir University.