

ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมดนตรี 2
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Teacher's organizational commitment at Praphamontree 2 School in
the Office of the Private Education Commission

จินตนา พรายชมพู* ธาดา สิทธิธาดา**

Jinthana Praychompu* Thada Siththada**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

Received: April 10, 2023 Revised: December 19, 2024 Accepted: December 22, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ 2) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครู ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเชื่อถือนต่อองค์กร และ ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อถือนต่อองค์กร ค่านิยมขององค์กรเป็นกรอบความคิดหลักที่แสดงถึงความเชื่อขององค์กร และเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรให้เป็นบรรทัดฐานและเครื่องยึดเหนี่ยวให้กับบุคคลในองค์กร หรือการตัดสินใจในการทำงานเรื่องต่าง ๆ เพราะองค์กรเปรียบเสมือนแสงนำทางในการปฏิบัติ และ 2) ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร ความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานเพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศ เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร, ครู, โรงเรียนประถมดนตรี 2

abstract

Therefore, the objectives of this research were 1) to study the level of engagement in the organization of teachers of Praphamontree School, 2) under the Office of the Private Education Promotion Commission, and 2) to propose ways to improve engagement in

teacher organizations in Praphamontree School, 2) under the Office of the Private Education Promotion Commission, the sample of which is 1) school administrators and 2) 52 teachers for the academic year 2022. Statistics used to analyze quantitative data include frequency values, percentage values, averages, standard deviations. For qualitative data, use content analysis. The results showed that 1) the level of engagement in the organization of teachers in Praphamontree School 2) under the Office of the Private Education Promotion Commission has 4 aspects as follows: 1) The level of organizational engagement of teachers in Praphamontree School 2) Under the Office of the Private Education Promotion Commission There are 2 aspects of trust in the organization and the retention of the organization's integrity in the organization 2) Guidelines for developing engagement in the teacher organization in Praphamontree School 2) Under the Office of the Private Education Promotion Commission, there are 2 aspects as follows: 1) Trust to the organization. Corporate values are the main framework that expresses corporate beliefs, and they are good. It is useful for the work of the organization to be the norm and anchor for the individuals in the organization or decisions to work on various matters because the organization is like a guiding light in practice, and 2) the persistence of the organization, the commitment to create work for the school to excel, is a characteristic that expresses commitment. Be intentional and responsible for performing your duties with perseverance. Be patient to get the job done. Dedicate physical strength and morale to carry out activities to achieve the goals set responsibly.

Keywords: Corporate Engagement, Teachers, Praphamontree School 2

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเกิดขึ้นเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของ ประชาชนอย่างกว้างขวาง ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักการจัดการ ศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนการศึกษาฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลง ของโลกศตวรรษที่ 21” มุ่งเน้นหลักในการพัฒนาคน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน เพราะฉะนั้น การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี, 2559, จ.) ในการทำงานของครูนั้นถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้า ตำแหน่งหน้าที่การงาน (Jean Guilford and David E. Gray, 1970, P.171)

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้เสนอรายละเอียดการดำเนินการ ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยได้ระบุบทบาทของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ อาทิหน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยงานอื่นนอกกระทรวง ศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เป็นต้น ส่วนระดับภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น รวมทั้งระดับ สถานศึกษาและระดับห้องเรียน โดยได้กำหนดแนวทางในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การ ดำเนินงานตามแผน เป็นไปอย่างสอดคล้องรองรับในกรอบทิศทางเดียวกัน และการจัดการศึกษาเป็นไป ตามยุทธศาสตร์และ แนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. 2558)

ในการพัฒนา “คน” เราต้องใช้เรื่องการพัฒนาการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อคนได้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถ ความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาตนเอง พัฒนาประเทศชาติ ก็จะทำให้ประเทศชาติ เจริญก้าวหน้าได้ แต่ในการ พัฒนาการศึกษาของคนนั้น ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลจะเกิด ความเต็มใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจต่อการทำงานให้องค์กรนั้น บุคลากรต้องมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความ ต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคลให้เป็นที่ยอมรับ เมื่อความต้องการของแต่ละคนได้รับการตอบสนองจะทำให้ เกิดความผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องการ เนื่องจากจะก่อให้เกิด ประโยชน์มากมายหลายทาง และส่งผลในการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร การลดลงจากสถิติการ ขาดงานของบุคลากรผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกจากงานลดน้อยลง รวมถึงพฤติกรรม อื่นๆที่ส่งเสริมการทำงาน การที่องค์กรนั้นๆจะให้ความสำคัญต่อความผูกพัน คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารที่บุคลากรจะแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรมีความมุ่งมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพราะว่า หากองค์กรใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรที่จะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป นอกจากนี้แล้วความความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆพัฒนาต่อไป จากความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยจะศึกษากับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรใน โรงเรียนประถมานตร 2 ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึก และจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคน กับองค์กร ซึ่งบุคคลที่พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป้าหมาย

ขององค์กร (บุษบา มาพบพันธ์, 2544, น. 1-2) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถแลกเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิกอีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามจุดหมายและค่านิยมขององค์กรอีก

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2 ว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหรือหาแนวทางเพื่อทำให้ครูเกิดความรักภักดี ความสามัคคี และความผูกพันต่อโรงเรียน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรู้ และเป็นคนดี อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งนักเรียนเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ผู้วิจัยนั้นได้ศึกษาจากแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กร การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 52 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าจำแนกตามสถานภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแนวทางตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 4) วุฒิการศึกษาสูงสุด และ 5) ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 32 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีข้อความเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวมจำแนกเป็น 2 ด้าน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อนำทฤษฎีและแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบัอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

1.4 ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ทำการตอบแบบสอบถาม และนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 60 - 62)

1.6 ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว มาทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นสถานศึกษาจำนวน 10 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient)

2. แบบสัมภาษณ์ การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำการนำผลสรุปจากการวิเคราะห์แบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.2 เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และมีความเหมาะสมของภาษา

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ดังนี้ ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาอยู่ในระดับดีเลิศและยอดเยี่ยม มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่อย่างน้อย 3 ปี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 52 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แล้วนำวันเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยโปรแกรม google form และสร้าง QR Code ของแบบสอบถามแนบส่งผ่านระบบ AMSS ของโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
4. นำค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาตั้งเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างเป็นความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ
5. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งสิ้น 5 คน
 - 5.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
 - 5.2 ผู้วิจัยสรุปรวบรวมความคิดเห็นทันทีที่จบการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน
 - 5.3 เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะสรุปอีกครั้งซึ่งหากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็จะบันทึกเพิ่มเติมอีกครั้ง
 - 5.4 การสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้จดบันทึก และบันทึกการสัมภาษณ์ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกต่อผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 100) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการนำผลสรุปจากการวิเคราะห์แบบสอบถามความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนนำค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม นำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูรวมทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมดนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูลทั่วไป	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
	(n = 52)	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	9	17.31
หญิง	43	82.69
	52	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	6	11.54
30 – 40 ปี	24	46.15
41 – 50 ปี	19	36.54
51 ปีขึ้นไป	3	5.77
	52	100
3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	3.85
ครู	50	96.15
	52	100

ข้อมูลทั่วไป	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
	(n = 52)	
	ความถี่	ร้อยละ
4. วุฒิกการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญา		
ปริญญาตรี	3	5.77
ปริญญาโท	46	88.46
ปริญญาเอก	3	5.77
	-	-
	52	100
5. ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่		
ต่ำกว่า 5 ปี	10	19.23
6 – 10 ปี	26	50.00
11 – 15 ปี	7	13.46
มากกว่า 15 ปี	9	17.31
	52	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 82.69 และเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 ตามลำดับ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 36.54 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 ตามลำดับ สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ วุฒิกการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 ระดับต่ำกว่าปริญญา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 และระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ 6-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 มากกว่า 15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และ 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลสรุปการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของครูในโรงเรียนประถม มนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 4 ด้าน โดยภาพรวม และราย ด้าน

ความผูกพันของครูในโรงเรียนประถม มนตรี 2	n = 52		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความเชื่อถ้อยต่อองค์กร	4.13	0.76	มาก
2. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	4.61	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.53	0.59	มากที่สุด
4. ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร	4.12	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 ผลสรุปการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของครูใน โรงเรียนประถม มนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 4 ด้าน พบว่า ความผูกพัน ของครูในโรงเรียนประถม มนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) รองลงมาเป็นค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อถ้อยต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73)

ผลการวิเคราะห์แนวความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถม มนตรี 2 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึก (in-depth interview) และ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ด้านความเชื่อถ้อยต่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ครูควรสร้างความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับใน วัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน นำไปสู่การพัฒนาของโรงเรียนมุ่ง สู่เป้าหมายและความสำเร็จภายในโรงเรียน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียน จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการและบริหารโรงเรียน เป็นการกำหนดสู่เป้าหมายของการจัดการ การเรียนรู้ เป็นการกำหนดที่ชัดเจน เสริมสร้างความผูกพันของครูต่อโรงเรียนที่มีจุดประสงค์อย่างชัดเจน และ จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจน ค่านิยมขององค์กรที่ดีควรเป็นคำสั้น ๆ ง่าย ๆ เข้าใจง่ายเพื่อให้ครู ในโรงเรียนจดจำได้ง่าย เพื่อหลีกเลี่ยงความซับซ้อน และหยิบเอาหลักคิดมาใช้ได้ง่าย ๆ แสดงให้เห็นถึงข้อดี และข้อเสียในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ลดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการทำงานร่วมกัน ให้รางวัลหรือ สิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การดำรงคงอยู่ในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา สถานะทางการเงินของโรงเรียนเริ่มชะลอตัว อาจจะมีการล่าช้าแต่ครูทุกคนก็ได้รับค่าตอบแทนนั้น จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาจจะมีจุดชนวนให้เกิดความล่า/ ความท้อถอยในการที่บรรลุถึงความต้องการตามลำดับขั้นต่ำ โรงเรียนพร้อมสนับสนุน ในการทุ่มเทพยายามทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และมีความภาคภูมิใจที่ครูทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นความต้องการที่ครูทุกคนได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้น การเดินทางของโรงเรียนมีความสะดวกและปลอดภัย สภาพแวดล้อม สื่อ อุปกรณ์สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครูทางโรงเรียนสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) ด้านความเชื่อถือนต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73)

2. แนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อถือนต่อองค์กร ดังนี้ ครูควรสร้างความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในวัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน นำไปสู่การพัฒนาของโรงเรียนมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จภายในโรงเรียน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการและบริหารโรงเรียน เป็นการกำหนดสู่เป้าหมายของการจัดการการเรียนรู้ เป็นการกำหนดที่ชัดเจน เสริมสร้างความผูกพันของครูต่อโรงเรียนที่มีจุดประสงค์อย่างชัดเจน และจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนตามสายงานบังคับบัญชาเป็นการสร้างบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ให้ค้นพบปัญหา และสามารถนำมาแก้ไขได้ตรงตามข้อผิดพลาดของแต่ละสายงาน

2.2 ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร ดังนี้ เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา สถานะทางการเงินของโรงเรียนเริ่มชะลอตัว อาจจะมีการล่าช้าแต่ครูทุกคนก็ได้รับค่าตอบแทนนั้น จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาจจะมีจุดชนวนให้เกิดความล่า/ ความท้อถอยในการที่บรรลุถึงความต้องการตามลำดับขั้นต่ำ โรงเรียนพร้อมสนับสนุน ในการทุ่มเทพยายามทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และมีความภาคภูมิใจที่ครูทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นความต้องการที่ครูทุกคนได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้น การเดินทางของโรงเรียนมีความสะดวกและปลอดภัย

สภาพแวดล้อม สื่อ อุปกรณ์สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครูทางโรงเรียนสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู ครูควรเลือกใช้วิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมกับลักษณะของการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ต้องอาศัยการร่วมด้วยช่วยกันในการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้เข้ากัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และได้เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ ของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อถือนต่อองค์กร ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อโรงเรียนที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศ ตนและเสียสละเพื่อองค์กร และพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และ Steers and Porter (1977, p. 443) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ยินดีจะใช้พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กร และเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 45-46) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชนา คำสอ (2559) ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อถือน และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ญัฐวัชร เกิดศิริ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง

ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แต่ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ไชยวรรณ เกติมณี (2558) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มนัส ตั้งสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากการสัมภาษณ์ แนวทางความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อถือต่อองค์กร และ 2) ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อถือต่อองค์กร พบว่า แนวทางความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านความเชื่อถือต่อองค์กร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ข้อกำหนด ด้านความเชื่อถือต่อองค์กร ให้กับครูในโรงเรียน โดยสอดคล้องกับ ธรรมนูญฯ ไซยพงศ์ และ ธีรภัทร กุโลภาส (2562) พบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ ประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 9 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในงาน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน และ 3) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนางาน คือ ผู้บริหารมีนโยบายในการสนับสนุนให้ครูพัฒนา ศักยภาพของตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก และสอดคล้องกับ ณัฐวัชร เกติศิริ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แต่ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.2 ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร พบว่า แนวทางความผูกพันในองค์กรครูในโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการดำรงคงอยู่ในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารและครูมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ โดยสอดคล้องกับ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์และปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไข สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมมีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ใช้เป็นแนวทาง

ในการส่งเสริมความผูกพันของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดีของ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ ธรรมนูญ ชาญ ธรรมนูญ (2560) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของกรม ชลประทาน (สามเสน) ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของ หน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับ ถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควร นำแนวทางการสร้างความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมณตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ทั้งหมด 4 ด้าน
2. ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนพร้อมกับสำรวจความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือ และการยอมรับเป็นระยะ เพื่อจะได้เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับบุคลากรในองค์กร โดยการจัดกิจกรรม เพื่อ เสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี การมีน้ำใจช่วยเหลือ มีวัฒนธรรมที่ดีต่อกันของคนในองค์กร จะทำให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนประถมณตรี 2 การศึกษาความผูกพันใน องค์กรของครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันองค์กร เพื่อขอบเขตของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษากรณีบริษัทยูโนแคลไท แลนด์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร รัฐศาสตร์,คณะ รัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยา สาสน.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ มกราคม 10, 2564, จาก <http://www.ret2.go.th>.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 เล่มที่ 74 ก. 19 สิงหาคม 2542. ราชกิจจานุเบกษา. 66, 4 ตุลาคม 2556.

- ราชบัณฑิตยสถานพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. 2539. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พรินทิวกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี, 2559, จ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ครูในอนาคตเป็นอย่างไร. เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2562. เข้าถึงได้จาก <http://school.obec.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2558). **ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **สถิติการศึกษา ปี 2558**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.bopp-obec.info/home/?page_id=18308. (15 มิถุนายน 2559)
- Jean Guilford and David E. (1970). **Gray Motivation and Modern Management**. Massachusetts : Addison – Wesley Publishers. 171.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.