

การศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
A STUDY OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS
IN THE SCHOOLS UNDER THE SAKAE0 PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

¹ภาวณิ มณีสรี, ²วสันต์ชัย กากแก้ว และ ³พนา จินดาศรี
¹Pawinee Maneesri, ²Vasanchai Kakkaew and ³Phana Jindasri

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย
Surindra Rajabhat University, Thailand

¹pawinee.man@srru.ac.th

Received November 16, 2022; Revised November 20, 2022; Accepted December 28, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานะเพศ อายุราชการ และขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันของครูในโรงเรียน โดยการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันความผูกพันของครูในโรงเรียน แล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู 1182 คน ระยะที่ 3 เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test, F-test แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ 3 ด้าน 11 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

¹ นักศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

³ อาจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ความคาดหวัง สภาพแวดล้อม ผลตอบแทน ด้านที่ 2 สัมพันธภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร การมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 ความก้าวหน้า ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ การเรียนรู้พัฒนา และโอกาสในตำแหน่ง 2) สภาพปัจจุบันความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.32) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} =4.48$, S.D.=0.28) และ ด้านความต้องการพื้นฐาน ($\bar{X} =4.35$, S.D.=0.37) ตามลำดับ 3) เปรียบเทียบความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 1.) จำแนกตามสถานะเพศ พบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชาย และเพศหญิง มีความใกล้เคียงกัน 2.) จำแนกตามอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป พบว่าแตกต่างกัน 3.) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันของครูในโรงเรียน, ความต้องการขั้นพื้นฐาน , สัมพันธภาพ, ความก้าวหน้า

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the components of organizational commitment of teachers in the schools under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2; to study the current conditions of the organizational commitment of teachers in the schools under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2; and 3) to compare the organizational commitment of teachers in the schools under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 based on genders, years of work, and school sizes. This study was divided into 3 phases as follows. Phase 1 was a review of related literatures to synthesize the components of organizational commitment of teachers, and the suitability of the components was assessed by 5 qualified experts. Phase 2 studied the current conditions of organizational commitment of teachers, then the findings were used to construct a questionnaire to collect the data from a sample group consisting of 1182 teachers. Phase 3 was a comparison of the organizational commitment of teachers in the schools through t-test and f-test; after that, the results of the analysis were prioritized. The study found that: 1) The components of the organizational commitment of teachers in the schools under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 are classified into 3 aspects and 11 components as follows. The 1st aspect is the basic needs which consist of expectations, environment, and rewards. The 2nd aspect is the relationships which comprise of leadership, colleagues, organizational communication, and participation. The 3rd aspect is the career progression which consists of responsibility, professional faith, learning and developing, and position opportunities. 2) The overall level of the current organizational

commitment of teachers in the schools under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 is at a high level ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.29). When considering each aspect, the study showed that the relationships aspect has the highest mean score ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.32) followed by the career progression ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.28) and the basic needs ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.37), respectively. 3) The comparison of the organizational commitment of teachers in the schools under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 based on genders, years of work, and school sizes shows that: 1) the average mean score between males and females is similar according to the gender variable; 2) the average mean score between teachers who have worked in the schools less than 5 years and more than 5 years is different; and 3) the average mean score among the schools with different sizes is also different.

Keywords: commitment, basic needs, relationships, career progression

บทนำ

ความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรนั้น นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคคลที่รับผิดชอบแต่ละสายงานที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร มีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และเมื่อครูมีความผูกพันที่ดีต่อโรงเรียนแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องเร่งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนในโรงเรียน เพราะหากองค์กรใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มาก ก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และทำให้เกิดผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ความต้องการอยู่ในองค์กรจะลดลง และเมื่ออยู่ในองค์กรต่อไปย่อมไม่ทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากองค์กรแล้วย่อมส่งผลต่อองค์กรในการสรรหาบุคลากรใหม่มาทำงาน ทำให้เกิดการฝึกงานใหม่ การทำงานชะงักไป (วนิดา ทองเกลี้ยง.2548) ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันในการทำงาน ซึ่งนักบริหารนักวิจัย และนักทฤษฎีองค์กรต่าง ๆ มีแนวคิดเรื่องการบำรุงรักษาคนไว้ในองค์กร โดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดี และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Stcers; & Porter. 1983) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังร่างกายกำลังแรงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึก ว่า องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทาง ที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อที่จะไม่ส่งผลเสียต่อองค์กรต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ (กรกฎ พลพานิช.2540)

องค์กรจะดำเนินการหรือปฏิบัติการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคน หรือบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเอง ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้อีกทั้งองค์กรใดที่ทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรได้ บุคลากรนั้นย่อมเกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรืออาจไม่เกิดความผูกพัน จึงส่งผลเสียต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน (สัมฤทธิ์ ผิวนำคำ.2546) ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกที่อยากจะอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลที่พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป้าหมายขององค์กร (บุษบา มาพบพันธ์.2544) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์กร สามารถแลกเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

ซึ่งครูเป็นบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา โดยเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองซึ่งแปรผันอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามแม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานของครู กล่าวคือ การทำงานของครูจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้หากขาดความผูกพันในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีความสามารถทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้ครูในโรงเรียน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ อัตราการเข้าออกจากการทำงานจะต่ำ ลดการขาดงานและลดความเฉื่อยชาในการทำงาน และในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่พึงพอใจในงาน จะทำให้อัตราการเข้าออกจากการงานและการขาดงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลงานลดลงทั้งคุณภาพและปริมาณงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานะเพศ อายุราชการ และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1182 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซีและมอร์แกน ได้จำนวนข้าราชการครู 290 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานะเพศ อายุราชการ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด.2545)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. องค์ประกอบความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งได้องค์ประกอบ คือ

1.1 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความคาดหวัง สภาพแวดล้อม และผลตอบแทน

1.2 ด้านสัมพันธภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร และการมีส่วนร่วม

1.3 ด้านความก้าวหน้า ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ การเรียนรู้พัฒนาและโอกาสในตำแหน่ง

2. สภาพปัจจุบันความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สภาพปัจจุบันในภาพรวมรายด้านและภาพรวมทั้งหมด

องค์ประกอบความผูกพัน	ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1 ด้านความต้องการพื้นฐาน : ความคาดหวัง	4.41	0.48	มาก
2 ด้านความต้องการพื้นฐาน : สภาพแวดล้อม	4.23	0.39	มาก
3 ด้านความต้องการพื้นฐาน : ผลตอบแทน	4.44	0.40	มาก
รวมด้านความต้องการพื้นฐาน	4.35	0.37	มาก
4 ด้านสัมพันธภาพ : ภาวะผู้นำ	4.52	0.41	มากที่สุด
5 ด้านสัมพันธภาพ : เพื่อนร่วมงาน	4.65	0.36	มากที่สุด
6 ด้านสัมพันธภาพ : การสื่อสารในองค์กร	4.52	0.30	มากที่สุด
7 ด้านสัมพันธภาพ : การมีส่วนร่วม	4.69	0.36	มากที่สุด
รวมด้านสัมพันธภาพ	4.60	0.32	มากที่สุด
8 ด้านความก้าวหน้า : ความรับผิดชอบ	4.29	0.36	มาก
9 ด้านความก้าวหน้า : ความศรัทธาต่อวิชาชีพ	4.71	0.28	มากที่สุด
10 ด้านความก้าวหน้า : การเรียนรู้และพัฒนา	4.46	0.31	มาก
11 ด้านความก้าวหน้า : โอกาสในตำแหน่ง	4.48	0.34	มาก
รวมด้านความก้าวหน้า	4.48	0.28	มาก
รวมทั้งหมด	4.48	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมแล้ว ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.60$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.48$) และ ด้านความต้องการพื้นฐาน($\bar{X}=4.35$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูจำแนกตามสถานะเพศ

การวิเคราะห์สมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามสถานะเพศ ใช้สถิติทดสอบ ที (t – test for independent) โดยมีผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครู จำแนกตามสถานะเพศ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย		t	Sig
		ชาย	หญิง		
1	รวมด้านความคาดหวัง	4.41	4.40	0.07	0.94
2	รวมด้านสภาพแวดล้อม	4.25	4.22	0.64	0.52
3	รวมด้านผลตอบแทน	4.46	4.43	0.68	0.50
	รวมด้านความต้องการพื้นฐาน	4.37	4.35	0.50	0.62
4	รวมด้านภาวะผู้นำ	4.54	4.51	0.63	0.53
5	รวมด้านเพื่อนร่วมงาน	4.65	4.66	-0.37	0.71
6	รวมด้านการสื่อสารในองค์กร	4.54	4.51	0.97	0.33
7	รวมด้านการมีส่วนร่วม	4.71	4.69	0.51	0.61
	รวมด้านสัมพันธภาพ	4.61	4.59	0.47	0.64
8	รวมด้านความรับผิดชอบ	4.32	4.27	1.22	0.23
9	รวมด้านความศรัทธาต่อวิชาชีพ	4.70	4.71	-0.26	0.80
10	รวมด้านการเรียนรู้และพัฒนา	4.48	4.45	0.98	0.33
11	รวมด้านโอกาสในตำแหน่ง	4.50	4.47	0.66	0.51
	รวมด้านความก้าวหน้า	4.50	4.47	0.81	0.42
	รวมทั้งหมด	4.49	4.47	0.64	0.52

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามสถานะเพศ ระหว่างเพศชาย ($\bar{X}=4.49$) และ เพศหญิง ($\bar{X}=4.47$) มีความใกล้เคียงกัน โดยมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมความผูกพันของครูเป็นรายด้านคือ ด้านความต้องการ

พื้นฐาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้า ก็พบในทำนองเดียวกัน คือ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูจำแนกตามอายุราชการ

การวิเคราะห์สมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามอายุราชการ ใช้สถิติทดสอบ ที (t – test for independent) โดยมีผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครู จำแนกตามอายุราชการ

ที่	รายการ	อายุราชการ		t	Sig
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี ขึ้นไป		
1	รวมด้านความคาดหวัง	4.14	4.74	-14.92**	0.00
2	รวมด้านสภาพแวดล้อม	4.20	4.26	-1.57	0.12
3	รวมด้านผลตอบแทน	4.26	4.66	-10.78**	0.00
	รวมด้านความต้องการพื้นฐาน	4.20	4.55	-10.40**	0.00
4	ด้านสัมพันธภาพ : ภาวะผู้นำ	4.40	4.67	-6.99**	0.00
5	รวมด้านเพื่อนร่วมงาน	4.54	4.80	-7.12**	0.00
6	รวมด้านการสื่อสารในองค์กร	4.52	4.51	0.23	0.82
7	รวมด้านการมีส่วนร่วม	4.59	4.82	-6.36**	0.00
	รวมด้านสัมพันธภาพ	4.51	4.70	-5.95**	0.00
8	รวมด้านความรับผิดชอบ	4.11	4.51	-12.45**	0.00
9	รวมด้านความศรัทธาต่อวิชาชีพ	4.65	4.78	-4.47**	0.00
10	รวมด้านการเรียนรู้และพัฒนา	4.42	4.51	-2.77**	0.01
11	รวมด้านโอกาสในตำแหน่ง	4.34	4.67	-10.62**	0.00
	รวมด้านความก้าวหน้า	4.38	4.62	-8.89**	0.00
	รวมทั้งหมด	4.36	4.62	-9.40**	0.00

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวม เมื่อจำแนกตามอายุราชการ ระหว่าง อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}=4.36$) และ อายุราชการ 5 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=4.62$) มีความค่าเฉลี่ยความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยความผูกพัน ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้า เมื่อจำแนกตามอายุราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีรายด้านย่อย 2 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อม

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่แล้วค่าเฉลี่ยความผูกพันระหว่างครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีอายุราชการ 5 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การวิเคราะห์สมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มต่างๆ ทั้ง 3 กลุ่ม แสดงดังตารางที่ 4 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของครูแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความผูกพันของครู	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D. ความหมาย
ความต้องการพื้นฐาน								
ความคาดหวัง	4.13	0.58	4.45	0.43	4.63	0.41	4.41	0.48 มาก
สภาพแวดล้อม	3.92	0.25	4.25	0.33	4.74	0.47	4.23	0.39 มาก
ผลตอบแทน	4.40	0.41	4.45	0.38	4.43	0.55	4.44	0.40 มาก
โดยรวม	4.14	0.38	4.38	0.32	4.61	0.41	4.35	0.37 มาก
ด้านสัมพันธภาพ								
ภาวะผู้นำ	4.79	0.32	4.46	0.38	4.42	0.52	4.52	0.41 มากที่สุด
เพื่อนร่วมงาน	4.77	0.27	4.64	0.35	4.49	0.51	4.65	0.36 มากที่สุด
การสื่อสารในองค์กร	4.39	0.22	4.54	0.28	4.66	0.43	4.52	0.30 มากที่สุด
การมีส่วนร่วม	4.92	0.21	4.65	0.34	4.55	0.54	4.69	0.36 มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.20	4.57	0.31	4.53	0.47	4.60	0.32 มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า								
ความรับผิดชอบ	4.26	0.36	4.26	0.33	4.57	0.48	4.29	0.36 มาก
ความศรัทธาต่อวิชาชีพ	4.76	0.25	4.67	0.27	4.82	0.35	4.71	0.28 มากที่สุด
การเรียนรู้และพัฒนา	4.37	0.37	4.47	0.25	4.61	0.48	4.46	0.31 มาก
โอกาสในตำแหน่ง	4.60	0.28	4.45	0.32	4.48	0.51	4.48	0.34 มาก
โดยรวม	4.50	0.28	4.46	0.25	4.62	0.40	4.48	0.28 มาก
โดยรวมทั้งหมด	4.45	0.26	4.47	0.28	4.59	0.41	4.48	0.29 มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยรวมทั้งหมด ค่าเฉลี่ยความผูกพันของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}= 4.59$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X}= 4.47$) และค่าเฉลี่ยในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}= 4.45$) เมื่อพิจารณาด้านความต้องการพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.35$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}= 4.61$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X}= 4.38$) และค่าเฉลี่ยโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}= 4.14$)

เมื่อพิจารณาด้านสัมพันธภาพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.72$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.57$) และค่าเฉลี่ยโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.53$)

เมื่อพิจารณาด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.62$) สูงกว่า ค่าเฉลี่ยในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.50$) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.46$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จะต้องประกอบ 3 ด้าน 11 ข้อ และประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความคาดหวัง สภาพแวดล้อม ผลตอบแทน ด้านสัมพันธภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร การมีส่วนร่วม ด้านความก้าวหน้า ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ การเรียนรู้พัฒนาและโอกาสในตำแหน่ง ซึ่งมีความเป็นไปได้ เพราะความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่า หากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจ นำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อที่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสุข กับงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการ ยอมรับนับถือ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน กฎระเบียบ และการ ปฏิบัติขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน

2. สภาพปัจจุบันความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านความต้องการ ขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันของครูในโรงเรียนเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติ ของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อโรงเรียนที่ตนเองทำงานอยู่อย่างภาคภูมิใจ อีกทั้งยัง มีความต้องการขั้นพื้นฐาน สัมพันธภาพ และความก้าวหน้า ที่แตกต่างกันออกไป โดยตัวบุคคลจะ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จต่อองค์กรมีความจงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์กร มีความ ภาคภูมิใจกับองค์กรเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด

เท่าที่จะทำได้ และ Steers and Porter (1977) กล่าวว่า หากมีความผูกพันในโรงเรียน จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากเมื่อคนมีความผูกพันต่อโรงเรียนแล้วก็จะยอมเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างกับโรงเรียน เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน ยินดีจะใช้พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา และเต็มไปด้วยความจงรักภักดี ที่ปฏิบัติอยู่ โดยผู้ที่ความผูกพันในโรงเรียนสูง จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และความผูกพันต่อโรงเรียนส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคล

3.ความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานะเพศ อายุราชการ และขนาดสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1ความความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานะเพศ พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามสถานะเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความใกล้เคียงกัน โดยมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมความผูกพันของครูเป็นรายด้านคือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้า ก็พบในทำนองเดียวกัน คือ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือข้าราชการครู เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการ ความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป

3.2 ความความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โดยรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวม เมื่อจำแนกตามอายุราชการ ระหว่าง อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และ อายุราชการ 5 ปี ขึ้นไป มีความค่าเฉลี่ยความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่แล้วค่าเฉลี่ยความผูกพันระหว่างครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีอายุราชการ 5 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยกว่าครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาสั้นหรือมีความอาวุโสมากขึ้นเท่าใดก็พบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงมากขึ้น ทั้งนี้การทำงานในโรงเรียนเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนมากขึ้นก็จะเป็นการสะสมสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับผลประโยชน์ ผลกำไรมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของอารี นงค์พรหมมา (2555) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติชัย ยศลา

(2556) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้เปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิการ ชูยวง (2556) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ 6-10 ปี และข้าราชการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 -5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูด้านความก้าวหน้า เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe เมื่อพิจารณาด้านความก้าวหน้าโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการเปรียบเทียบคู่อื่นๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดสถานศึกษาแต่ละขนาดได้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน นโยบาย และหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ Cheng (1990) ที่พบว่าโครงสร้างขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันของครู นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการบริหารจัดการงานบุคลากรของสถานศึกษาอย่างชัดเจนตามภารกิจของสถานศึกษาในเรื่องของการสรรหา การรักษา และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาบรรยากาศองค์กร และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภูมิใจและสบายใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรกันดี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้มีความผูกพันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่ง สกาว สาราญคง (2547) ก็ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้า เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทำให้ทราบว่า

1. การสร้างความผูกพันของครูในโรงเรียนต้องยึดกรอบ 3 ด้าน 11 องค์ประกอบ
2. เร่งสร้างความผูกพันของครูด้านอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ให้มีความรู้สึกรักอยากทำงานอยู่ในวิชาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ
3. การสร้างความผูกพันของครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องเร่งสร้างความผูกพันในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, จิตติชัย ยศลา. (2556). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมืองใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. การวัดผลการศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ*. ศึกษากรณีบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัฐธิการ ชูขวง. (2556). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- วนิดา ทองเกลี้ยง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวดำ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- Cheng. (1990). *An investigation of the relationship of organizational structure, leadership and social norms*. Dissertation Abstracts International. 50(11): 3424-A
- Herzberg. (1976). *Dimensions of organizational behavior*. New York: Macmillan

