



การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่ม
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
Organizational Commitment of Teachers and Teaching Efficiency of
Teachers of the Triam Udom Suksa Pattanakarn School Cluster

พจนภา กิตติวิภาส Pornnapha Kittiwiphat^๑
สุดารัตน์ สารสว่าง Sudarat Sarnswang^๒
พร้อมพิไล บัวสุวรรณ Prompilail Buasuwan^๓

Received: May 30, 2019

Revised: August 6, 2019

Accepted: August 9, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากครูกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ๒๔๘ คน จากประชากรทั้งหมด ๗๐๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความผูกพันต่อองค์กรของครูกลุ่มนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

๒. ภาพรวมของประสิทธิภาพการสอนของครูของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการสร้างความชัดเจนในบทเรียน

^๑สาขาการสอนสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
nahm.chamanow@gmail.com

^๒คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

^๓มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ



๓. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูของโรงเรียนในกลุ่มเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการสอนของครู

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of organizational commitment of Teachers of the Triam Udom Suksa Pattanakarn School cluster. 2) study the level of teaching efficiency of teachers and 3) study relationship between organization commitment and teaching efficiency of teachers of the Triam Udom Suksa Pattanakarn School cluster. The sample of 248 employees was selected by stratified random sampling method from population of 704 employees. Statistical method used for data analysis were percentage, means, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

Findings were as follows:

1. Organizational commitment of this group in all aspects were at the highest level the item Teachers commitment in terms of willingness to exert high level of effort to serve the organization was ranked at the top, followed by the teachers commitment in terms of strong confidence in the value and goals of organization.
2. Teaching efficiency of overall teachers at the highest level were commitment in Learning ranking at the top. Followed by Lesson's Clarity and
3. The relationship between organizational commitment of teachers and the teaching efficiency of teachers of the Triam Udom Suksa Pattanakarn School cluster revealed that the overall aspects were positively correlated at the high level having a statistically significant level at .01

Keywords : Organizational Commitment, Teaching Efficiency of Teachers



บทนำ

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นโรงเรียนสหศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร เขต ๒ ก่อตั้งโดยคุณหญิงบุญเลื่อน เครือตราชู ได้รับการประกาศจัดตั้ง จากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๑ มีชื่อเดิมว่าโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ๒ เพื่อให้เป็นสาขาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา กรมสามัญศึกษา ได้ประกาศ เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ๒ เป็นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตราพระเกี้ยวเป็นสัญลักษณ์ประจำโรงเรียน เช่นเดียวกับโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาและมีปรัชญาของโรงเรียน คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม ปัจจุบันโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีโรงเรียนในเครือทั้งสิ้น ๑๗ โรงเรียน การเข้าเป็นเครือข่ายของกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ก็เพื่อจัดการเรียนการสอน และพัฒนาโรงเรียนตามปรัชญาของโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามปรัชญาของโรงเรียนความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม ใช้เครื่องหมายประจำโรงเรียนเป็นตราพระเกี้ยว ซึ่งเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในเรื่องของบุคลากร และนักเรียน ไปในทิศทางที่ดีตามแนวทางพัฒนาของเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งค่อนข้างที่จะรักษาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมความสัมพันธ์โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และเสริมสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยให้มีการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ ให้มีความรู้สู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีความต้องการที่จะพัฒนาศูนย์กลางทั้งหมดให้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว และพร้อมที่จะดำเนินการพัฒนาโรงเรียนในทุกด้านอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เท่าเทียมกัน จึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนาศูนย์กลางโรงเรียนในเครือ ต.อ.พ. สู่ความเป็นเลิศขึ้น สำหรับข้าราชการครู และครูอัตราจ้างทุกคนของโรงเรียนในเครือ ฯ เพื่อให้ทุกคนได้ทราบถึงกระบวนการบริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้และเปลี่ยนความรู้ระหว่างโรงเรียนในด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ครูสามารถพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความพร้อมทุกด้านในการที่จะพัฒนาโรงเรียน เกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียน ความภาคภูมิใจในโรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนที่ได้เข้าร่วมกลุ่มเป็นโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการต้องทำความตกลงร่วมกัน (MOU)

ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของบุคลากรและเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีค่านิยมเช่นเดียวกันสมาชิกองค์กรอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรความผูกพันในองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า ทำให้พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือเต็มใจจะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Steers R.M., 1977) องค์กรจำดำเนินการหรือปฏิบัติการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว



ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็必将มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และตอบสนองความพึงพอใจของตนได้ องค์กรใดที่ทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานในองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการความพึงพอใจของบุคลากรได้ บุคลากรย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, ๒๕๔๖)

การที่องค์กรจะสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ดีก็จะก่อให้เกิดการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในการบริหารจัดการ บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ การปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร จากการปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นทำให้ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น และประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนของครูสูงขึ้น การที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องทราบแนวทางการปรับปรุงและสิ่งที่ควรพัฒนาในเรื่องของการสอน ซึ่งในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรด้วย ผู้บริหารจะตอบสนองหรือตอบแทนตามความต้องการให้กับครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าผู้บริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ทุ่มเท และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วนั้นก็ส่งผลทำให้ครูผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมายของขององค์กรเพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นจะคงอยู่คู่องค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ, ๒๕๖๐)

ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อดำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับสถานศึกษาได้ยาวนานที่สุด ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียนที่จะเป็นพลังสำคัญในการที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางการศึกษา และเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ



๒. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่เป็นครูผู้สอนจริงในปีการศึกษา ๒๕๖๐ จำนวนทั้งหมด ๗๐๔ คน

๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเปิดตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 607 – 608) จากจำนวนประชากร ๗๐๔ คน ที่ค่าความคลาดเคลื่อน ๕% และระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๔๘ คน จาก ๖ โรงเรียน

๒. ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัย

๒.๑ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ในการทำวิจัยความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีของ Steers (อ้างใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, ๒๕๕๖) ประกอบด้วยปัจจัย ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ๓) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

๒.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิภาพการสอนของครูตามทฤษฎีของ Borich (อ้างใน กอบศักดิ์ มุลมัย, ๒๕๕๔) ประกอบด้วยปัจจัย ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ๒) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ๓) การแสดงความใส่ใจในการสอน ๔) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ๕) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

๑. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.64) แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนมีความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานโรงเรียน การปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ โดยทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด มีความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางการศึกษา มีชื่อเสียงโด่งดัง ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ให้



มีคุณภาพ ด้านวิชาการ คุณธรรม ครูส่วนใหญ่จึงมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความทุ่มเทและตั้งใจในการสอนอย่างเต็มความสามารถ ยินดีเสียสละที่จะทำงานให้โรงเรียนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเพื่อให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ร่วมของโรงเรียนในกลุ่มเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ คือ ต้องพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น ร้อยละ ๓

๒. ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในงานการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ พบว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีความใส่ใจในการเรียนการสอน อาจเป็นเพราะในการที่จะเป็นโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้บริหารต้องสามารถบริหารหลักสูตรการเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้สมกับปรัชญาของโรงเรียน คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = ๐.๖๙๙$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับสูง จากผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร รายองค์ประกอบกับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครูรวม ($r = ๐.๗๐๕$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๓.๑ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ($r = ๐.๖๗๑, ๐.๖๓๙, ๐.๖๔๘, ๐.๖๔๑$ และ ๐.๖๑๙ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓.๒ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการสอนของครูรวม ($r = ๐.๕๗๑$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ($r = ๐.๕๔๔, ๐.๕๓๗, ๐.๕๐๑, ๐.๕๐๒$ และ ๐.๕๒๐ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑



๓.๓ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการสอนของครูรวม ($r = 0.550$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความใส่ใจในการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ($r = 0.506, 0.526, 0.478, 0.472$ และ 0.521 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่าการทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษามีสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว จะมีแรงผลักดันให้สมาชิกทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนมีค่านิยมของสมาชิกอยู่เป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นสมาชิกยังรู้สึกว่ามีส่วนร่วมของสถานศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษาจะดำรงความเป็นสมาชิก การที่ครูมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก โดยมีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา ทุ่มเท ความเต็มใจที่จะงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนบรรลุตามจุดหมายของสถานศึกษา ซึ่งในสถานศึกษาสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การสอนนักเรียนให้มีความรู้และประสิทธิภาพสูงสุด ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งเห็นได้จากพันธกิจร่วมของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ คือ ๑) พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น ๒) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๔ ประการ ๓) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และ ๔) ส่งเสริมความสัมพันธ์โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีโครงการที่สำคัญต่อนักเรียน ๔ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำนักเรียน ๒) โครงการนิทรรศการ OCOP (หนึ่งห้องเรียน หนึ่งโครงการ) และ OSOP (หนึ่งโรงเรียน หนึ่งโครงการ) ๓) โครงการปันน้ำใจ สานสายใย เครือข่ายเตรียมพัฒน์ เป็นโครงการสอนเสริมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ ๔) โครงการส่งเสริมโอกาสเปลี่ยนสภาพสถานที่เรียน นักเรียนแลกเปลี่ยน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการอยู่ในเกณฑ์ที่สูง เห็นได้จากการวิจัยของศุภวรรณ หล้าผาสุก (๒๕๕๐) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา ๑ พบว่า ในด้านความ



ศรัทธาต่อองค์กร ครูมีความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา ๑ เป็นโรงเรียนที่ก่อตั้งเป็นครั้งแรก มีการวางแผนนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ รวมทั้งมุ่งเน้นคุณภาพทางการศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการควบคู่คุณธรรม และเป็นสถาบันที่เปิดมา ๔๓ ปี ผลิตรายงานที่มีคุณภาพ อีกทั้งครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนยึดถือคติพจน์ในการทำงาน คือ ทำอะไร ทำจริง โรงเรียนจึงมีครูที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการสอนส่วนในด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความทุ่มเทเสียสละเต็มที่และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา ๑ มุ่งส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นและยินดีทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ครูโรงเรียนสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา ๑ จึงต้องเป็นผู้นำในด้านการสอน การปฏิบัติตน สร้างแบบอย่างที่ดีให้กับครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ปฏิบัติตาม และในด้านของความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา ๑ เป็นโรงเรียนที่มีเปิดสอนมานาน ดังนั้น สมาชิกขององค์กรมีความเลื่อมใสในตัวผู้ก่อตั้งโรงเรียน รวมทั้งภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งโรงเรียนมีสวัสดิการที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จึงทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีเกิดความผูกพัน ไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น บุคลากรเหล่านี้มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลทำให้ตั้งใจปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เหตุนี้ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อโรงเรียนแล้วก็จะทุ่มเทและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นอย่างสูง และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจ ทุ่มเท ในงานการสอนให้ประสิทธิภาพการสอนประสบความสำเร็จ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารได้บริหารโดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและร่วมพัฒนาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทำให้ครูทุกคนได้เห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และจะปฏิบัติหน้าที่ให้นานที่สุด มีความยินดีที่จะพัฒนานักเรียน สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ พัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และไปแข่งขันเพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน สามารถพาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าและทัดเทียมกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon M. (1971: 149 – 226) ที่พบว่า บุคคลยิ่งทำงานในองค์กรนานเท่าไรก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และการที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะมีมากขึ้น ทั้งนี้ต้องการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่สร้างชื่อเสียงและพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู ต้องทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรและหวงแหนองค์กร



มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเกิดผลทำให้บุคลากรจะมีความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และรู้สึกจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไปจนถึงเกษียณอายุงาน

๒. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและค่านิยมที่ดีของโรงเรียนให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับกับเป้าหมายของโรงเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน และตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนเพื่อจะให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นผลที่ดีแก่โรงเรียนทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง บุคลากรทุกคนเกิดความรัก ความศรัทธา และเชื่อมั่นในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้นด้วย

๒. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และเต็มใจทำงานเพื่อประโยชน์ให้กับโรงเรียน ควรปลูกฝังให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ให้ครูทุกคนมีความผูกพันกับงาน เพื่อให้ครูทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และตั้งใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะเกิดความรู้สึผูกพันที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน และเกิดผลงานที่ดีแก่โรงเรียน

๓. ผู้บริหารควรเสริมสร้างความรู้ตระหนักให้ครูรู้สึกว่ามีสำคัญต่อโรงเรียน โดยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานที่เกี่ยวข้อง และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น เมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน และตั้งใจสอนนักเรียนจนประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะทำให้ครูผู้สอนได้รับค่าชมเชย ได้รางวัลในการตั้งใจจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรักความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงเรียน ควรสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ไม่รู้สึกเครียด หรือกังวล และไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น

๔. ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนทางด้านวัฒนธรรมการสอน ที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องบริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดความค้นพบองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดและสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้สูงขึ้น



บรรณานุกรม

- กอบศักดิ์ มูลมัย. (๒๕๕๔). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล. (๒๕๓๑). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภพิชญ์ ศุโขเมศ. (๒๕๖๐). **ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. (๒๕๕๐). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตพื้นที่การศึกษา ๑**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (๒๕๔๖). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา สุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (๒๕๕๖). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie R. and D. W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607 – 608
- Sheldon M. (1971). *An empirical analysis of organizational identification*. *Academy of Management Journal*, 14, 149 – 226.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness Behavioral View*. California: Goodyear Publishing Company, Inc.