

ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL

IN KANARATBAMRUNGPATTHUMTHANI SCHOOL

อภิสิทธิ์ เครือสา¹

APHISIT KHRUEASA

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

VORAKARN SUKSODKIEW

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี 2) เพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี จำนวน 86 คน และผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อการ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อการ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี ประกอบด้วย 11 วิธีการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3) การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้และซึมซับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 5) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7) การกำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบ

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

และติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ ในองค์การ 8) ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันภายในองค์การ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ 9) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10) การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 11) การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this research were to find: 1) the organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School and 2) the guidelines for create an organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School. The samples were 82 personnel in Kanaratbamrungpathumthani School and informants were 5 personnel: school director 1 personnel, deputy school director 1 personnel and senior professional level teachers 3 personnel which they work in the organization more than 5 years. The instrument used in this research were to 1) questionnaire on organizational commitment 2) structured Interview on guidelines for create an organizational commitment. The statistical used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The finding of research were as follows:

1. The organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School, overall and individual, was found at a high level. In order regarding arithmetic means and standard deviation from maximum to minimum were as follow; a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values and a strong desire to maintain membership in the organization.

2. The guidelines for create an organizational commitment of personnel in Kanaratbamrungpathumthani School were as follows 11 methods: 1) Clear policy, goals and action plan from administration and effective monitoring. 2) Applying the participative management and participating in the organization. 3) Supporting, complimenting and giving fair compensation. 4) Creating activities or space for learn and absorb the goals and values of

the organization. 5) Raising awareness of value to personnel as an important for organizational development and work for the benefit of all. 6) Recruit an personnel to appropriate for job description, abilities, experiences, skills and special abilities of each individual personnel. 7) Systematic supervision and follow-up for monitor and evaluation. 8) Promote to create an organizational culture. 9) Provide opportunities for personnel to create relationship in organization. 10) Supporting to good quality of life, career advancement, fair compensation and morale in work. and 11) Networking with the community stakeholder and external organization to promote and support effective operations.

Keyword: Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ประเทศไทย ได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทฤษฎากรรมมนุษย์เป็นหนึ่งใน ปัจจัยสำคัญของประเทศที่ต้องได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมกับการ แข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทฤษฎากรรมมนุษย์ของไทยปรากฏ อยู่ในยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสร้างคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่เสนอว่า การพัฒนาทฤษฎากรรมมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เช่นเดียวกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเน้นหลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม รวมทั้งแผนพัฒนา การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้เน้นย้ำให้เห็นความสำคัญของการพัฒนา ทฤษฎากรรมมนุษย์ โดยปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิดและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมรองรับความ ต้องการของตลาดงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทฤษฎากรรมมนุษย์จึงเป็นทฤษฎากรรม ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทฤษฎากรรมมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารทฤษฎากรรมมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญเติบโต สอดคล้องกับอนิวัช แก้วจันทร์ ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยประการหนึ่ง คือ พนักงาน ในองค์กร ซึ่งถือเป็นทฤษฎากรรมที่มีความสำคัญสูงสุดและเป็นหัวใจของการจัดการ องค์กรจะดำรงอยู่ได้

เพราะมีพนักงานผู้ปฏิบัติงาน พนักงานในองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีส่วนผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ (โชติ บติรัฐ, 2558: 24-27) ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี คือ ความต่อเนื่องในการดำเนินงานของโรงเรียนอันเนื่องมาจากการสูญเสียบุคลากรของโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการจัดหาบุคลากรใหม่ และพัฒนาให้บุคลากรใหม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้งานของโรงเรียนขาดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงที่เป็นเอกภาพ ซึ่งสะท้อนผ่านข้อมูลสถิติการย้าย การลาออก การขาด/ลา และการมาสายของบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับใด รวมทั้งการหาแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง มีบุคลากรที่พร้อมทั้งกายและใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
2. เพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีเป็นแบบพหุวิธี

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน ทั้งนี้ ไม่นับรวมผู้วิจัย จำนวน 1 คน และผู้บริหาร จำนวน 5 คน เนื่องจากใช้เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี และผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยวิเคราะห์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู ครูอัตราจ้าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ดังแผนภูมิที่ 1

ความผูกพันต่อองค์การ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่ได้มาจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter)

2. **แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)** โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์จำนวน 3 ข้อ ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของมอว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) เพื่อทราบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. **แบบสอบถาม (Questionnaire)** ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยและปรับปรุงภายใต้คำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนโรงเรียนธัญบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล

2. **แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)** ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยและปรับปรุงภายใต้คำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ และกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล คือ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับบุคลากรเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 86 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

ความผูกพันต่อการของบุคลากร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.40	0.51	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	4.48	0.49	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	4.34	0.65	มาก
รวม	4.41	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.51) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.65) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.49-0.65) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ประกอบด้วย 11 วิธีการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3) การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้และซึมซับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 5) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7) การกำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ 9) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10) การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 11) การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ประกอบด้วย 11 วิธีการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 3) การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้และซึมซับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และการทำงานเพื่อส่วนรวม 6) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 7) การกำกับติดตามผ่านสายงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของงานต่าง ๆ 9) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 10) การสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 11) การสร้างเครือข่ายกับชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรในลักษณะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีการสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องชมเชยแก่บุคลากร การส่งเสริมหรือให้สวัสดิการที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การส่งเสริมค่านิยมของบุคลากรในองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กรในโอกาสต่าง ๆ เช่น กิจกรรมรับน้องใหม่ วันรวมน้ำใจ ปิดกล่องชอล์ก รวมทั้งการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและเห็นความก้าวหน้าที่ตนจะได้รับในองค์กรแห่งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลรักษ์ ลำเภพันธ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสุชาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่

แน่นอนและรับทราบร่วมกัน เพื่อให้การกำกับติดตาม และการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรโดยปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อจูงใจให้บุคลากรเหล่านี้ พยายามตั้งใจทำงานให้ดีกว่าเดิมมากยิ่งขึ้น และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ มีความกระตือรือร้น ที่จะพยายามหรือพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร บุคลากรเห็นประโยชน์จากการทำงานเพื่อส่วนรวมที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จส่วนบุคคล และส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพของผู้เรียน และความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและสังคมที่มี คุณภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรมีการสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรใน องค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งแวดลอมภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้ซึมซับค่านิยม และเป้าหมาย ร่วมกันขององค์กร เห็นคุณค่าและความสำคัญของการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย รวมทั้ง การลงไปร่วมปฏิบัติหรือมีบทบาทในการกำกับติดตามและวางแผนในกระบวนการทำงาน ต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารร่วมกับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและเห็นภาพของเป้าหมายที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต และให้การยอมรับฝ่ายบริหารที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การสนับสนุนที่เป็นประโยชน์และทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลากเจริญ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัด สระบุรี ที่เสนอว่า โรงเรียนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครู มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ นอกจากนั้นยังพบว่า ครูอยากมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิธา ไชยบรรดิษฐ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่เสนอว่า ควรมีการจัดทำคู่มือการทำแผน ความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลให้แก่ครู ได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ครูว่าเมื่อทำงานร่วมกับโรงเรียนแล้ว จะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนา ตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ และมีการ กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ให้ชัดเจนเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่เสนอว่า ผู้บริหารต้องให้ ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อครู จะต้องมีการ ชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูรับทราบ และเข้าใจความสำคัญจำเป็น เพื่อไม่ให้ครูเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อข้องใจ ในการทำงาน

2.2 ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกคน ในองค์กรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการทำงานเพื่อ

ส่วนรวม รวมทั้งผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อทั้งองค์กรและส่วนบุคคล ผ่านการให้การยอมรับ หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การชื่นชม ยกย่อง การประกาศเกียรติคุณ การให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ หรืออื่น ๆ ที่ช่วยให้การดำเนินงานสะดวกสบาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรพิจารณาการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับภาระงาน โดยอาจพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้ง ฝ่ายบริหารต้องกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงานงานที่มีขอบข่ายหรือภาระงานมากควรมีบุคลากรที่เป็นสมาชิกในกลุ่มงานจำนวนมาก เพื่อให้การดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าภาระงานที่แต่ละคนได้รับ ได้รับความสนใจและใส่ใจจากฝ่ายบริหาร ซึ่งพยายามเข้ามาช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้งานเหล่านี้สามารถดำเนินไปได้ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรมีการติดตามโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการควบคุมดูแลผ่านรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ งบประมาณและธุรการ บริหารทั่วไป และงานบุคคล ตลอดจนหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกถึงความใกล้ชิดและความเอาใจใส่ของฝ่ายบริหารที่ส่งต่อตามลำดับสายงานมาสู่ผู้ปฏิบัติ และการรับทราบสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติไปสู่ฝ่ายบริหาร โดยกำหนดให้บุคลากรในฝ่ายงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบเพื่อให้ฝ่ายบริหารรับทราบในภาพรวม และมีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อให้เห็นกระบวนการ หรือการดำเนินงานที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ที่เสนอว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัว และปฏิบัติงานส่วนรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา วงศ์นิติกร ที่ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการให้เกียรติ มอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การยอมรับว่าบุคลากรทุกคนมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าองค์กรเป็นเสมือนรางวัลที่ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ควรสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อ และมีความกัลยาณมิตรระหว่างกันเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งหรือปัญหาในองค์กร รวมทั้ง การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และนำสิ่งเหล่านี้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่าง

กันผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมทัศนศึกษา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำความรู้จัก เรียนรู้ และปรับพฤติกรรมให้เข้ากับองค์การ ตลอดจนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสื่อสาร ขอความร่วมมือ ความช่วยเหลือ หรือ การสนับสนุนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีผ่านการให้สวัสดิการต่าง ๆ การให้การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นธรรมและรอบด้าน การยกย่อง หรือชื่นชมบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ หรือได้รับรางวัลต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส การสร้างหลักประกันความมั่นคงทางอาชีพ รวมทั้ง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทุกคน มีค่านิยมร่วมกันในการทุ่มเทและปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกถึงความเอาใจใส่ของฝ่ายบริหารในการดูแลและพยายามรักษาบุคลากรในองค์กร รวมทั้ง การให้สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งศิษย์เก่า และองค์กรประเภทต่าง ๆ อาทิ สมาคมผู้ปกครอง และครู ชมรมครูเก่า ตลอดจนองค์กรส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุน ทั้งความรู้ สวัสดิการ และด้านอื่น ๆ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้รับความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ ที่ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ที่เสนอว่า ควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอน ที่ชัดเจนและมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อครู เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อนุเอกจิตร ที่ทำการศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด นครปฐม ที่เสนอว่า โรงเรียนควรจัดให้มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะของครูแต่ละคน รวมถึงเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีสวัสดิการแก่ครูเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพ ค่าการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินทดแทน สิ้นเชื่อ เงินกู้เพื่อสวัสดิการ (เงินทุนเลี้ยงชีพ) และการส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพมีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับครู นอกเหนือจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับปกติ โดยสร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่ครูดี ครูที่มีผลงานและความก้าวหน้า รวมทั้งครูที่มีอายุงานนานทุกคน เพื่อจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดการรักษาและคงไว้ซึ่ง ครูที่ดีในโรงเรียนของตน และเป็นตัวอย่างแก่ครูคนอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาพร ประเสริฐชาติ ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ที่เสนอว่า ควรสร้างความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครู และระหว่างครูกับเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูเกิดความรักต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ไม่ลาออกหรือย้ายโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้ครูได้ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจของครู เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานใน หน้าที่ที่ยาวนานขึ้น สร้างความสุขในการทำงาน เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่ จนนำมาซึ่งผลสำเร็จ

ของการทำงาน เกิดความภูมิใจ และแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับจิรภา อินจันทร์สุข ที่ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ซึ่งเสนอรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรประกอบด้วย 8 กิจกรรม/โครงการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรโดยบุคลากรภายในองค์กร 3) การสร้างสัญลักษณ์ขององค์กรในรูปแบบเดียวกัน 4) การบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน 5) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของบุคลากร 6) การสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของเด็กทุกคนโดยเท่าเทียมกัน 7) การเยี่ยมบ้านนักเรียนและมีระบบติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียนและ 8) บุคลากรพยายามสร้างโครงการเป็นของตนเอง ด้านความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานประกอบด้วย 8 กิจกรรม/โครงการคือ 1) การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน ชัดเจน ตามภาระหน้าที่และสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละคน 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและส่งเสริมครูให้ได้วิทยฐานะ 3) การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ 4) การสร้างบรรยากาศในการพบปะให้เป็นกันเอง 5) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล 6) การมีระบบดูแลช่วยเหลือให้กับครู 7) การมีระบบการประเมินที่ชัดเจนโปร่งใสและตรวจสอบได้ และ 8) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับครู และด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรประกอบด้วย 6 กิจกรรม/โครงการ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การยกย่องและชื่นชมผู้ตั้งใจปฏิบัติงาน 3) การสร้างความตระหนักและรักองค์กร 4) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากศักยภาพและคุณวุฒิ 5) การมีระบบหลักประกันในการปฏิบัติงานและความคุ้มครองครู และ 6) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรส่งผลงานต่าง ๆ เข้าประกวดแข่งขัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน ผู้บริหารควรสื่อสารหรือสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เห็นแนวทาง หรือเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ และความเชื่อมโยงของงานที่ทำที่ส่งผลต่อส่วนร่วมและส่วนบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตต่ำที่สุด คือ รู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสนใจใส่ใจกับฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่ในองค์กรทั้งการปฏิบัติโดยตรง เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การให้การสนับสนุนต่างๆ รวมทั้งการ

มอบหมายผ่านรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของงานส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ขั้นตอน ระยะเวลา และผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินการ

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำที่สุด คือ แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า ท่านก็จะเลือกทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล การให้สวัสดิการเพื่อสนับสนุนทั้งชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า และวิจัยเพื่อพัฒนาต่อยอดในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

รายการอ้างอิง

- จิรภา อินจันทร์สุข. (2560). “รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์**
ในพระบรมราชูปถัมภ์ 11, 1 (มกราคม-เมษายน): 22-32.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2562). "การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562): 533-564.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). "แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11." **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**.
- เพ็ญภา วงศ์นิติกร และอมร ถุงสุวรรณ. (2559). "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต." **วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต** 12, 3: 98-99.

สกลุรักษ์ ลำเภาพันธ์. (2557). "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร."

การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ

ยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของ

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม**

แห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12**

(พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ:

พริกหวาน กราฟฟิค.

สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3." *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์*

มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2564). "ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน

จังหวัดสระบุรี." *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร* 9, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์): 176.

Best, J. W. **Research in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1981.

Cronbach, L. J. (1978). **Essential of Psychological Testing**. 3rd ed. New York Herper &

Row Publishers.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities."

Educational and Psychological Measurement 30, 3 (September, 1): 607-610.

Likert, Rensis. (1963). **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill.

Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational

Commitment." **Journal of Vocational Behavior** 14, 2: 224-247.

Schappe, S. P. (1988). "The Influence of Job Satisfaction, Organization Commitment, and

Famines Perceptions or Organizational Citizenship Behavior." **Journal of Applied**

Psychology 132, 3: 227-290.