

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

Guidelines for Enhancing Organizational Commitment of Teachers

In Anubanwatlukkaeprachachanutis School

พงศกร แวนแก้ว¹

Phongsakorn Waenkaew

มัทนา วังถนอมศักดิ์²

Mattana Wangthanomsak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวกับค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงาน การสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลและคำชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัวคอยดูแลแสดงความเป็นห่วงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to determine: 1) the organizational commitment of teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School and 2) the guidelines for enhancing organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School. The sample were 56 school personnel. The research instruments were opinionnaire and interview. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of research were as follows:

1.The organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School, collectively and individually, was found at the high level, ranking from the highest mean to the lowest 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, respectively. 2.The guidelines for enhancing organizational commitment of Teachers in Anubanwatlukaeprachachanutis School were 1) A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization: teachers are involved in setting school goals. Advice is provided regarding values. and good culture of the school, as a result, work performance will be more effective. It is a driving force in working to create a good attitude and take pride in the school. 2) A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values: there is work by alternating duties as both a leader and a follower. There is motivation to work, rewards and praise to boost morale. 3) A strong desire to maintain membership in the organization: the organization gives importance to all teachers in terms of their work. and personal life matters Take care and show concern to the teachers and help each other. Organizing activities to connect with government teachers will help build bonds. and good relationships between each other.

Keywords : Organizational Commitment

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร องค์กรที่ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญาและ สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องไร้ขีดจำกัดและยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใด ที่จะสามารถมา ทดแทนมนุษย์ได้ “องค์กรใดที่ไม่เห็นความสำคัญในการบริหารบุคลากร องค์กรนั้นจะไม่เจริญ” ทรัพยากร

มนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงาน หรือที่เรียกกันว่า 4M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร บทบาทและหน้าที่ของตนเองซึ่งสร้างขึ้นด้วยมุมมองและมีมือของคนในองค์กรทั้งสิ้น “คน” จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์หรือเทคโนโลยี รวมทั้งเทคนิคในการดำเนินการ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ มีประสบการณ์ และองค์กรนั้น ๆ สามารถชักนำให้คนนั้น ๆ อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานเท่าที่จะเป็นไปได้แล้วก็จะเป็นการมั่นใจได้ว่าการบริหารงานจะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีรพงษ์ บุญรักษา, 2556) ดังนั้นการบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนัก และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานจะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (สมยศ นาวิการ, 2556) จากข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ มีสถิติการโอนย้าย ระหว่างปีการศึกษา 2561 - 2565 มีสถิติการโอนย้าย 12 คน ซึ่งอัตรากำลังที่จะต้องมาทดแทนนั้นยังได้ไม่ครบตามกำลังที่โอนย้ายไป และจะรอจนกว่าการสรรหาคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรใหม่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนมีความไม่ต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ภาระงานของครูเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ดังนั้นองค์กรจะต้องใส่ใจในการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยไม่ให้เห็นแก่ความยากลำบาก ซึ่งองค์กรจะเกิดความคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติหน้าที่เช่นนั้นได้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อให้กระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีไพศาล, 2556) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จึงเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรที่พร้อมทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ
2. เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศอยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศมีหลายแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ จำนวน 66 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศจำนวน 56 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมอว์เดย์ สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, Steers and Porter, 1979)

ความผูกพันต่อองค์กร
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มี 1 ฉบับ 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น โดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้ข้อคำถามตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) สำหรับแบบสอบถามชุดนี้ใช้เกณฑ์การให้ค่าแบบสอบถามความคิดเห็นตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Likert, 1961)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์จำนวน 3 ข้อ ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปถิส เป็นการสัมภาษณ์จากชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตอนคือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิดทฤษฎีและขอบข่ายที่ใช้ในการวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในสอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบข่ายที่กำหนดตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้สรุปได้ว่า ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูโรงเรียน หวายเหนียว ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีบริบทเดียวกัน จำนวน 30 ฉบับ และนำเครื่องมือที่ได้รับกลับมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ศึกษาวิธีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมาเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา มาออกแบบเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สถิติที่ใช้คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

3. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กับผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.36	0.42	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.39	0.54	มาก
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.31	0.50	มาก
	รวม	4.35	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S. D. = 0.41) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, $S.D. = 0.54$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.36$, $S.D. = 0.42$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = 0.50$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.54 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

การสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนใน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 คน ซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถวิเคราะห์และสรุปผลแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ได้ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีใน

โรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดง ความเป็นห่วงห่วงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

การอภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากข้าราชการครูของโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในองค์กร ของตนเอง ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ที่ให้แก่ข้าราชการครูในองค์กร กิจกรรมรับครูใหม่ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยว กิจกรรมปิดกล่องข้อคิด การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและเหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพให้กับข้าราชการครู และการส่งเสริมค่านิยมของข้าราชการครูในองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี มีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรแห่งนี้มีบรรยากาศที่น่าอยู่ จึงทำข้าราชการครูขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลินธร บุตรดีวงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้ข้าราชการครูมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้ทำให้การทำงานได้ต่อตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ งานที่ทำนั้น ประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน

มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน การสื่อสารภายในของโรงเรียนเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและครูในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ ณะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนา ไชยพงศ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในงาน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ การทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามเป็นการเปิดโอกาสในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้รางวัล และคำชมเชยซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ครูหลายคนต้องการในการทำงาน เพราะในมุมของคนทำงานแล้ว ถ้าทำงานได้ดีแต่กลับไม่เคยได้รับคำชมเลยก็อาจจะทำให้รู้สึกไม่อยากทำงานอีก หรือคิดว่าตนเองยังทำงานไม่ดีมากพอคำชมยังแสดงถึงความเอาใจใส่ที่องค์กรมีต่อครู การสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ ณะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา หนี้บุญคุณต่อองค์กร มีความต้องการที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว จะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ การคอยถามไถ่สารทุกข์สุกดิบก็จะช่วยซื้อใจครู และสร้างความผูกพันให้มากขึ้น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครู เพื่อให้ครูเกิดความรักใคร่สามัคคีกับครูทุกคนในโรงเรียน เมื่อครูเกิดความรักใคร่สามัคคีแล้วก็จะทำให้ครูเกิดความรักในโรงเรียนของตนที่ได้ทำงาน และรู้สึกที่โรงเรียนนี้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน

และจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ ณะแก้ว ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน อำเภอยะลาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอยะลาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ บุญธรรมมา ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อ องค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศ องค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้ง ผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่า มัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียน” ผู้บริหารควรที่จะมีการสื่อสารความเข้าใจ กับบุคลากรในองค์กร เช่น กิจกรรมต้อนรับครูใหม่ อบรมแนะนำแนวทางการทำงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านมีความเต็มใจทำงานล่วงเวลาเพื่อโรงเรียน” ผู้บริหารควรที่จะเอาใจใส่กับการปฏิบัติการของบุคลากร ในองค์กร โดยการชมเชย การให้รางวัล การให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเททำงาน ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมครูดีจิตอาสา

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิม เลขคณิตต่ำที่สุด คือ “ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด” ผู้บริหารควรที่จะ สร้างความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคน ทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว จะช่วยสร้างความ ผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงหวั่นครูก็จะช่วยซื้อใจครู และสร้างความ ผูกพันให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจครู กีฬาสีครู การแสดงความยินดีเมื่อครูมีบุตร เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนุทิศ
2. ควรศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศ

รายการอ้างอิง

- ธีรพงษ์ บุญรักษา. การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร. เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, เข้าถึงได้จากเว็บไซต์ <http://www.d4.co.th>
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, 2556.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2559.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2556.
- Likert Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1961.
- Mowday T. Richrday, Steers M. Richard, and Porter W. Lyman. “The measurement of organizational commitment.” **Journal of Vocational Behavior** 14, no.2 (April 1979).

