แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
THE GUIDELINES FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN SRIWICHAIWITHAYA SCHOOL

ชญานนท์ อินทร์ภิรมย์[1]
Chayanon Inpirom
นุชนรา รัตนศิระประภา[2]
Nuchnara Rattanasiraprapha

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา 2) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จำนวน 70 คน และ บุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาที่ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejci and Morgan) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่หลัก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา ภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ตามค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากมากไปน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{x}$ = 4.49 ,$S.D.$ = 0.62) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.04 ,$S.D.$ = 0.68) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.02 ,$S.D.$ = 0.78)

2) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา เป็นแบบพหุแนวทาง มี 10 แนวทาง ได้แก่ 1) บริหารงานโดยให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน 2) มอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร 3) กำกับติดตามการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่บุคลากร 4) สร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย 5) ให้อิสระในการปฏิบัติงาน 6) ให้กำลังใจ รวมทั้งประเมินผลการทำงานด้วยความยุติธรรม 7) สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นสังคมแห่งความเกื้อกูล 8) รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม 9) อำนวยความสะดวกให้บุคลากร

[1] นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ปฏิบัติตนเป็นปรปักษ์ในการทำงาน 10) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยไม่จำกัดตำแหน่งหน้าที่

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This purpose of this research was to find: 1) the organizational commitment of personnel in Sriwichaiwithaya School and 2) the guidelines for enhancing organizational commitment of personnel in Sriwichaiwithaya School. The samples were 70 personnel and 5 people who responded to the structured interview form that from determining the sample size according to the table of Krejci and Morgan and selecting the sample using stratified random sampling according to the position. The research instruments are as follows: Opinion questionnaire: statistics used include frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Structured interview form using content analysis.

The finding of research was as follows:

1. The organizational commitment of personnel in Sriwichaiwithaya School, overall land individual, was found at a high level. In order regarding arithmetic means from maximum to minimum were as follow; a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization ($\bar{x}$ = 4.49, $S.D.$ = 0.62), a strong belief in and acceptance of the organization's goals ($\bar{x}$ = 4.04, $S.D.$ = 0.68) and values and a strong desire to maintain membership in the organization ($\bar{x}$ = 4.02, $S.D.$ = 0.78).

2. The guidelines for enhancing organizational commitment of personnel in Sriwichaiwithaya are as follows: 1) Manage work by involving members of the organization in determining direction of development of the school 2) Assign work according to the abilities of personnel 3) Supervise and follow up Performing tasks assigned to personnel 4) Create awareness among personnel of the importance of performing their assigned duties. 5) Give them freedom to perform their duties. 6) Give encouragement and evaluate their work fairly. 7) Create a work environment that is a supportive society. 8) Listen to the opinions of all personnel equally. 9) Facilitate personnel to be able to work efficiently. 10) Organize activities that promote relationships among personnel.

Keywords : Organizational, Commitment

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน และความท้าทายส่งผลให้หลายองค์การจำเป็นต้องพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ทันต่อการพัฒนาของโลก ทั้งการเปลี่ยนแปลงระบบเปลี่ยนแปลงกระบวนการขั้นตอน และระเบียบงานบุคคลให้ง่าย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประเทศไทยเองจำเป็นต้องพัฒนาประชากรให้สามารถเผชิญกับสภาวการณ์ดังกล่าว โดยมีการกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาที่คาดหวัง โดยมีใจความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ การพัฒนาบุคคลากร นอกจากการมีเป้าหมายในการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานแล้ว ยังมีเป้าหมายที่สำคัญอีก คือ การพัฒนาบุคคลากร นอกจากการมีเป้าหมายในการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานแล้ว ยังมีเป้าหมายที่สำคัญอีก คือ การมีคุณธรรมและมีความสุข กล่าวคือ การพัฒนาให้มนุษย์มีจิตใจที่ดีงาม เสียสละ มีความรับผิดชอบเห็นแก่ประโยชน์ขององค์การมากกว่าส่วนตัว สามารถพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570, 2566) ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สร้างประชากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกกันต่อองค์การ นับว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จว่า หากองค์การสามารถสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรแล้ว ย่อมส่งผลให้งานสามารถดำเนินได้ตามเป้าประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ทั้งนี้ยังต้องลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และพัฒนาบุคคลเพื่อให้องค์การพัฒนา และไม่สูญเสียเวลาและผลประโยชน์ ปัจจุบันครูมีความเหนื่อยล้าจากกระบวนการทำงาน ทั้งนี้เกิดการประชุมอย่างต่อเนื่อง แบกรับภาระงานต่าง ๆ จนไม่มีเวลาพักผ่อน เคร่งเครียดกับงาน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ต้องเผชิญกับภาวะเครียด และกดดันต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความอ่อนล้าทั้งกายและใจ มีความรู้สึกแง่ลบต่อการทำงาน ขัดขวางการเกิดความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลต่อเนื่องต่อการอดทนต่องานที่รับผิดชอบต่ำลง จนถึงขั้นขาดพลังงานในการดำเนินชีวิต และสุดท้ายนำไปสู่ นำไปสู่ย้ายสถานที่ทำงาน และการลาออก สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้งานหยุดชะงัก ประสิทธิภาพลดลง (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2567) ความผูกพันต่อองค์การนับว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และมีความสำคัญทั้งในแง่ของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำจะก่อให้เกิดพฤติกรรมในแง่ลบซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ได้แก่ ลาออก ขาดงาน และ มาทำงานสาย หากสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันได้ จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง มีความหวงแหน และต้องการที่จะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ เชื่อมั่นในค่านิยมขององค์การ และมุ่งพัฒนาองค์การให้พัฒนาและมุ่งสู่ความสำเร็จ (Angle and Perry, 1981)

โรงเรียนศรีวิชัยวิทยามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ภายในโรงเรียน ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของครูที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก การดำเนินงานของโรงเรียนมีการสูญเสียบุคลากรของโรงเรียนที่มีความรู้อันเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการ การโยกย้าย การเปลี่ยนหัวฝ่ายงาน ความสามารถ และยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การเปลี่ยนงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยโรงเรียนต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการจัดหา และพัฒนา

บุคลากรใหม่ 2) ภาระงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ซึ่งเกิดขึ้นจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียนลดลง ประกอบกับการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดอัตรากำลังของครู ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน และภาระหน้าที่งาน 3) การเปลี่ยนแปลงไปของวัฒนธรรมการองค์การ ซึ่งตามนโยบายคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอยู่บ่อยครั้งส่งผลให้วัฒนธรรมทางองค์การเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อการเรียนรู้เป้าหมาย และเป้าประสงค์ขององค์การ ตนเองไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุง และหาแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยการสร้างความผูกพันต่อองค์การมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน การสร้างสัมพันธ์หรือความคิดเชิงบวกของทรัพยากรมนุษย์นั้นมีผลดีต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้ที่ความชำนาญ การรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ถือว่าเป็นการทำให้เกิดผลดีแก่องค์การ ซึ่งหากบุคลากรเกิดความสัมพันธ์ในเชิงลบอาจ เกิดการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การย้าย ส่งผลให้งานหยุดชะงัก ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างที่ควรจะเป็น และอาจทำให้องค์การเกิดความเสียหายทั้งด้านงบประมาณ ทรัพยากร และ เวลา (วีรวัฒน์ ยวงตระกูล, 2556)

การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นจึงมีความสำคัญ เพราะจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีส่วนสำคัญที่ทำให้กิจการต่าง ๆ ดำเนินเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ การส่งเสริมความผูกพันในทั้ง 3 ประการดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ส่งผลต่อการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่และคงอยู่กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา

วิธีการวิจัย (Method)

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 85 คน จำแนกเป็น 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และ ครู จำนวน 72 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จำนวน 70 คน และ บุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาที่ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจำนวน 5 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejci and Morgan) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่หลัก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียรส์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force Choice)

ตอนที่ 2 สอบถามความผูกผันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียรส์ และพอร์เตอร์ โดยออกแบบเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดยมีระดับการแปลความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียรส์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียรส์ และพอร์เตอร์ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำเครื่องมือที่พัฒนาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครู 28 คน รวม 30 คนหาความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธี ครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็นโดยการพิจารณาข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ต่ำที่สุดของทั้ง 3 ด้าน มาเป็นประเด็นปัญหาในการสร้างข้อคำถามของการสัมภาษณ์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ในการหาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกผันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division: $S.D.$) ผู้วิจัยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้มาวิเคราะห์และเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 2006)

3. การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา

(n = 70)

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	$\bar{x}$	$S.D.$	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.04	0.68	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.49	0.62	มาก
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.02	0.78	มาก
รวม		4.18	0.69	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, $S.D.$ = 0.69) เมื่อพิจารณา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{x}$ = 4.49, $S.D.$ = 0.62) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.04, $S.D.$ = 0.68) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.02, $S.D.$ = 0.78)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา พบว่าแนวทางการสร้างส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยาได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) บริหารงานโดยให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน 2) มอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร 3) กำกับติดตามการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่บุคลากร

2. ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การพบว่า แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย 2) ให้อิสระในการปฏิบัติงาน 3) ให้กำลังใจ รวมทั้งประเมินผลการทำงานด้วยความยุติธรรม

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นสังคมแห่งความเกื้อกูล 2) รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม 3) อำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ปฏิบัติตนเป็นปรปักษ์ในการทำงาน 4) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยไม่จำกัดตำแหน่งหน้าที่

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) บริหารงานโดยให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของโรงเรียนเพื่อให้สมาชิกได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีความเป็นเจ้าขององค์การ กล่าวคือเป้าหมายของของบุคลากรและเป้าหมายของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และย่อมส่งผลให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ นอกจากการให้สมาชิกกำหนดเป้าหมายและทิศทาง 2) มอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัด และธรรมชาติของรายวิชาที่สอน กับภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความถนัดและตรงสายการเรียนที่ตนจบมา เช่น งานโภชนาการมอบหมายครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ งานสารบรรณมอบหมายครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย งานพยาบาลและอนามัย มอบหมายครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกสามารถพัฒนางานของโรงเรียนต่อไปได้ 3) กำกับติดตามการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ให้ความใส่ใจในการปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย เพื่อให้สมาชิกรู้สึกถึงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์การว่าหน้าที่ที่สมาชิกได้รับมอบหมายนั้น เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนเดินหน้าต่อไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ที่ได้เสนอว่า โรงเรียนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ นอกจากนั้น ผู้วิจัยยัง พบว่า ครู อยากมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายขององค์การ มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และ อภิสิทธิ์ เครือสา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี พบว่า การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผ่นการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์การ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และ การสร้างกิจกรรมหรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเรียนรู้ และซึมซับเป้าหมายและคำนิยมขององค์การ องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนี้ต่างมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเพิ่มสูงขึ้น

2. ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การพบว่า แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในองค์การ โดยหากสร้างความตระหนักรู้

ได้นั้นย่อมส่งผลถึงการเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ 2) มอบอิสระในการปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเน้นให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานอย่างหลากหลายวิธี เช่น การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารปฏิบัติงานเป็นไปได้ด้วยดี และไม่เป็นปรปักษ์หรืออุปสรรคแก่การทำหน้าที่ของบุคลากรทำให้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีความรู้สึกในด้านลบต่อการปฏิบัติงาน โดยการใส่ใจในการปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงการหน้าที่ของตนเองและพยายามที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ 3) ให้กำลังใจ รวมทั้งประเมินผลการทำงานด้วยความยุติธรรม นอกจากนี้ควรจะมีการกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ได้เสนอว่า องค์การจะประสบผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารต้องสร้างองค์การที่ให้ครูได้ตระหนักถึงหน้าที่และความตั้งใจของตนเองทำงานให่สำเร็จ ต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองโดยทุมเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน สร้างบุคลากรที่มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายและร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ และการทำงานเพื่อส่วนรวม รวมถึงต้องสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และค่านิยมขององค์การ

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์การภายในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งความเกื้อกูลและสังคมแห่งความสุข ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรัก ห่วงใย และสนใจอนาคตของโรงเรียน เกิดความรู้สึกถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่โรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนา หรือกำหนดทิศทางต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งให้ผลตอบแทนตามสิ่งที่ตนพึงจะได้รับจากการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ซึ่งทั้งนี้การปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องมาจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความรู้สึกด้านลบระหว่างปฏิบัติงาน หรือมีความรู้สึกถูกบีบบังคับซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกในการลาออก หรือย้ายเพื่อไปทำงานที่หน่วยงานอื่น 3) อำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปได้ด้วยดี รวมถึงไม่ทำตนให้เป็นปรปักษ์ หรืออุปสรรคแก่การทำหน้าที่ของบุคลากรเองถือว่ามีความสำคัญ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลาสำคัญในการออกนโยบายในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารเป็น

ปรปักษ์กับตน และทำให้งานของตนล่าช้า ไม่เป็นไปตามที่หวัง หรือวางแผนและก่อให้เกิดความเสียหาย บุคลากรย่อมเกิดอคติในการปฏิบัติงาน และปัญหาเหล่านี้อาจเป็นปัญหาสะสมและทำให้บุคลากรไม่ได้มีความรู้สึกถึงความจำเป็นที่ต้องรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป การสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพ การรับฟังข้อคิดเห็นของสมาชิกแล้วนำไปแก้ปัญหานำไปสู่การปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความชัดเจนในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความชัดเจน และมีเสถียรภาพ 4) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยไม่จำกัดตำแหน่งหน้าที่ รู้จักการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การ ถือว่ามีความสำคัญ เพราะนอกจากการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารแล้ว การใส่ใจถึงความพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์การ เนื่องด้วยโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ และมีงานที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมากย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานร่วมกันได้ ดังนั้นแล้ว การจัดโครงการที่ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์การเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก จะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากรักษาความเป็นสมาชิกภาพเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เสนอว่า หากต้องการให้สมาชิกเกิดความรู้สึกที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรมีให้แก่องค์การนอกเหนือจากบทบาทที่องค์การคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมความร่วมมือภายในองค์การ พฤติกรรมเหล่านั้นช่วยสนับสนุนองค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ บุคลากรนั้นต้องเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยต้องไม่ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ปฏิบัติ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี พบว่า แนวทางในการส่งเสริมด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การมีอยู่หลากหลายวิธี ได้แก่ 1) การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์การ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและลงมือปฏิบัติของฝ่ายบริหาร 2) การสร้างความตระหนักและคุณค่าให้กับบุคลากรในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ และการทำงานเพื่อส่วนรวม 3) การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละบุคคล และเพียงพอกับลักษณะและปริมาณของงานในส่วนต่าง ๆ 4) ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันภายในองค์การ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสทำความรู้จัก หรือสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่า ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ต่ำที่สุด คือ ท่านจะคงปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ถึงแม้ว่าจะได้รับโอกาสเลือกไปทำงานที่โรงเรียนอื่นที่ดีกว่า ทั้งนี้เกิดอาจเกิดจากการที่บุคลากรมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการย้ายหลากหลายปัจจัย อาทิ การบ้านกลับภูมิลำเนาการย้ายเพื่อดูแลบิดามารดา ส่งผลให้เกิดการย้ายมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้ผู้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจและความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน เช่น การให้คำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าโครงสร้างงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บุคลากรมีความเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องด้วยการบริหารงานของฝ่ายบริหารมีการเปลี่ยนย้ายตำแหน่งค่อนข้างบ่อย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานและเปลี่ยนผู้ที่รับผิดชอบตามการบริหารงาน ดังนั้นแล้วผู้บริหารควรสื่อสารหรือศึกษาลักษณะโครงสร้างงานของแต่ละงานในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงการทำงานและนโยบายของผู้บริหารและสร้างความตระหนักให้เห็นถึงคุณค่าถึงโครงสร้างหรือหน้าที่ที่จนได้รับมอบหมาย เช่น การคัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง การให้ความสำคัญกับการแสดงความเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพองค์การ

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานตามโครงสร้างในโรงเรียนหรือภาระงานต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายไม่ได้มีคุณค่า ทำให้เกิดการละเลยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามภาระงานที่มอบหมายให้กับบุคลากรของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและเห็นความสำคัญที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายต่อไป เช่น การลงพื้นที่ติดตามภาระงานที่มอบหมาย การนิเทศการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากร
2. ควรมีศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานบุคลากร
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับความสุขของบุคลากร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

วีรวัฒน์ ยวงตระกูล. (2556). *องค์การสู่ความสำเร็จ.* ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, กรุงเทพฯ.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2567). *ความสุขของครูและนักเรียน 2567*. สยามรัฐ. https://siamrath.co.th/c/505996

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566-2570).* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, กรุงเทพฯ.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. *วารสารวิชาการคณะมนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 1*(3), 157.

อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9*(1), 176.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2565). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 13*(1), 69.

ภาษาอังกฤษ

Angle H. L. and Perry J. L. (1981). “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness.” *Administrative Science Quarterly.* 26(1).

Best, J. W. (2006). *Research in Education*. 10th ed. Englewood cliffs: Prentice Hall.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1976). “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians.” *Journal of Applied Psychology*, *59*(5).