

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
THE ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS IN
BANHANJAMSAIWITTAYA 3 SCHOOL

รัตติยากร สอนิเณร¹

Rattiyakorn Sonthinen

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์²

Sakdipan Tonwimonrat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชากร คือ ข้าราชการครู จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This independent study aimed to determine 1) the organizational commitment of teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School and 2) the comparison of organizational commitment of teachers in in Banhanjamsaiwittaya 3 School as classified by gender, age, highest level of education, work experience and learning department. The population of this

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาคสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

research were 128 teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School. The research instrument were an opinionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentages, arithmetic mean (μ) and standard deviation (σ).

The results found;

1. The organizational commitment of teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School, as whole and as individual were found at high level: ranking from the highest to the lowest by arithmetic means: normative commitment, affective commitment and continuance commitment.

2. The comparison of organizational commitment of teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School as classified by gender, age, highest level of education, work experience and learning department were difference.

Keywords : Organizational, Commitment

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมของโลกก็มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้ประเทศไทยได้มีการเตรียมตัว และวางแผนการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมของประเทศ อาทิ การขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประเทศมหาอำนาจที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ หรือเกิดการย้ายขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ทั้งนี้ทิศทางการสัมพันธและมาตรฐานสากลต่าง ๆ ทั้งในด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ รวมทั้งการรวมกลุ่มเศรษฐกิจและการเปิดเสรีในภูมิภาคที่นำไปสู่ความเชื่อมโยงในทุกระบบ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านอาชญากรรมข้ามชาติและเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งปัญหาเสพติด การค้ามนุษย์ และการลักลอบเข้าเมือง ในขณะที่ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจะก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน ทั้งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งตัวอย่างแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเหล่านี้ คาดว่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีอีกปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นข้อจำกัดในการแข่งขันของประเทศไทย โดยองค์การใดที่ต้องการประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นต้องยึดองค์ประกอบ 4M's ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องจักรและการบริหาร แต่เมื่อพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบดังกล่าวแล้วนั้นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ “คน”

เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรนั้นถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อความรู้สึกของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เกิดความรู้สึกได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กรและสร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3
2. เพื่อทราบผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวน 128 คน ทั้งนี้ ไม่นับรวมผู้วิจัยและผู้บริหาร ซึ่งจะได้รับคำสั่งโยกย้ายอยู่เป็นประจำ

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของ คอลควิท ลีพายน์ และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson, 2021) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของ คอลลิวท ลีปายน์ และเวสสัน (Colquitt, Lepine and Wesson, 2021) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามจัดอันดับ 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scales, 1967) โดยกำหนดค่าและแปลความหมายของคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้าง เครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วารสารกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อรับคำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.0 แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับประชากร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการที่นำเสนอ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความผูกพันของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวม

(N=128)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	4.08	0.86	มาก
2. ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	4.01	0.98	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.15	0.83	มาก
รวม	4.06	0.79	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.83$) ด้านจิตใจ ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.86$) และด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.98$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2 - 6

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ

(N=128)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.00	0.88	4.12	0.85	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	4.18	0.85	3.96	1.03	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.15	0.82	4.14	0.83	4.15	0.83
รวม	4.10	0.85	4.07	0.91	4.08	0.90

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามเพศ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวม เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศชาย ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.85$) สูงกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ ค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศหญิง ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.85$) สูงกว่าเพศชาย ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.88$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศชาย ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.85$) สูงกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.96$, $\sigma = 1.03$) และด้านบรรทัดฐาน ค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศชาย ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.82$) สูงกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.83$)

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามอายุ

(N=128)

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ								รวม	
	ไม่เกิน 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.07	0.89	4.13	0.86	4.08	0.85	4.01	0.81	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	3.83	0.99	4.10	0.96	3.95	1.03	4.44	0.66	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.02	0.87	4.29	0.79	4.13	0.81	4.09	0.77	4.15	0.83
รวม	3.97	0.92	4.16	0.88	4.04	0.91	4.19	0.74	4.08	0.90

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวมของอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.74$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.92$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.86$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.81$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.66$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.99$) และด้านบรรทัดฐาน ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.79$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.87$)

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N=128)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด						รวม	
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.13	0.86	4.00	0.85	3.70	0.00	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่ อย่างต่อเนื่อง	4.01	0.99	4.06	0.95	4.70	0.00	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.10	0.84	4.24	0.77	4.29	0.00	4.15	0.83
รวม	4.08	0.91	4.08	0.87	4.22	0.00	4.08	0.90

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวมของระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.86$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.00$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.99$) และด้านบรรทัดฐาน ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.84$)

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(N=128)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน								รวม	
	น้อยกว่า 2ปี		3 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.06	0.85	4.09	0.88	4.16	0.81	4.05	0.85	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่ อย่างต่อเนื่อง	3.99	0.95	4.07	0.93	3.97	1.05	4.02	1.01	4.01	0.83
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.00	0.82	4.11	0.84	4.28	0.77	4.21	0.84	4.15	0.83
รวม	4.02	0.88	4.09	0.89	4.11	0.89	4.08	0.91	4.08	0.90

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวมของประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตได้ที่สุด ($\mu = 4.11, \sigma = 0.89$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่างน้อยกว่า 2 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.02, \sigma = 0.88$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.16, \sigma = 0.81$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.05, \sigma = 0.85$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3-10 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.07, \sigma = 0.93$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.97, \sigma = 1.05$) และด้านบรรทัดฐาน ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.28, \sigma = 0.77$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.00, \sigma = 0.82$)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

(N=128)

ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน																		รวม	
	ภาษาไทย		ภาษาต่างประเทศ		คณิตศาสตร์		การทำงานอาชีพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สุขศึกษาและพลศึกษา		สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		ศิลปะ		กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้าน จิตใจ	4.28	0.85	4.09	0.85	4.04	0.89	4.24	0.86	4.04	0.82	3.93	0.89	3.85	0.86	4.36	0.79	4.80	0.00	4.08	0.86
2. ด้าน การคง อยู่อย่าง ต่อเนื่อง	4.06	0.92	3.78	1.03	3.96	0.93	4.17	1.06	4.03	0.98	4.29	0.66	4.31	0.75	3.80	1.09	3.70	0.00	4.01	0.98
3. ด้าน บรรทัด ฐาน	4.16	0.78	4.14	0.88	3.99	0.85	4.30	0.78	4.03	0.83	4.27	0.70	4.32	0.76	4.24	0.74	4.43	0.00	4.15	0.83
รวม	4.17	0.86	3.98	0.93	4.00	0.90	4.23	0.92	4.03	0.88	4.15	0.76	4.14	0.79	4.12	0.89	4.29	0.00	4.08	0.90

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.29, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.98, \sigma = 0.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.85, \sigma = 0.86$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.31, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.70, \sigma = 0.00$) ด้านบรรทัดฐาน ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.43, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.99, \sigma = 0.85$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความผูกพันเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจที่จะปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจให้กันโดยไม่หวังผลประโยชน์ ซึ่งโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 มีการส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อโรงเรียน ในลักษณะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชยแก่บุคลากร ทำให้ครู รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความพอใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ และเสียสละ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ครูมีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจของ โรงเรียนการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การส่งเสริมค่านิยมและการยอมรับวัฒนธรรมของโรงเรียน การมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยไม่คิดย้าย หรือ ลาออกจากโรงเรียน อีกทั้งในด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่โรงเรียน และการร่วมส่งเสริมการเรียนรู้แก่ ผู้เรียนซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนที่มีคุณภาพและส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยนำพา โรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นใจ อุทิศตนเพื่อโรงเรียนที่รักและอยากอยู่ในโรงเรียนต่อไป อีกทั้งมีความตั้งใจ แน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนเพราะมองเห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าโรงเรียนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐกมน์ แพทย์รัตนกุล เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวมมี ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เนื่องจากครูมีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะ ท่วมเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพในภารกิจของโรงเรียน มีความรู้สึกรักและมีความรู้สึก ที่ดีต่อองค์กร มีจุดรวมและเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จไปกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา ยุระชัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่าการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ เห็นด้วยกับนโยบายของ โรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ ทั้งยังม ีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาพร ประเสริฐชาติ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทุกเพศ ทุกวัย และทุกระดับการศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงาน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความต้องการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคล้าย ๆ กัน อีกทั้งการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูทุกฝ่าย ทุกตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่แบ่งเพศ อายุ ประสบการณ์ โดยกำหนดให้แต่ละงานหรือโครงการ จะต้องประกอบด้วยครูที่หลากหลาย ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีอายุและประสบการณ์ที่ต่างกัน เพราะแม้ว่าครูจะมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ซึ่งในความต่างย่อมมีประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานเช่นกัน เช่น งานบางงานผู้หญิงก็ต้องใช้กำลังจากผู้ชายในการทำงานหนัก และการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเก่าที่ประสบการณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานได้เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่ หรือให้ครูใหม่เป็นผู้ช่วยครูเก่า ซึ่งทำให้รู้ถึงการทำงานและเกิดความผูกพันไม่ต่างกัน อีกทั้งการที่ครูได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันโดยไม่แบ่งแยก นำมาซึ่งความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ลดความลำเอียง และความคิดเชิงลบ ซึ่งส่งผลต่องานโดยรวมของโรงเรียน เพราะไม่ว่าบุคลาการระดับใด เพศ อายุ และประสบการณ์ที่แตกต่างก็มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านจิตใจ พบว่า ข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุน/ส่งเสริมการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันที่ระหว่างครูให้แน่นแฟ้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีความเชื่อมโยงแห่งสายสัมพันธ์ที่ได้อย่างใกล้ชิดทำให้พวกเขามีความผูกพัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง พบว่า ข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตต่ำที่สุด คือ ครูขาดทางเลือกในสายงานจึงจำเป็นต้องทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลให้ครูในโรงเรียนรู้สึกชอบและสนุกกับงานเมื่อได้เห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียน เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายที่ครูถนัดหรือมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเหมาะสมกับโรงเรียนและยังคงอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่รักในโรงเรียนที่ทำงานอยู่ เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียนไม่ต้องการโยกย้ายโรงเรียนไปที่อื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในระดับสหวิทยาเขต ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัฐบาลอื่น
2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2566. www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu1.pdf.
- ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารรัฐกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ชัยวัฒน์ พนมราชัย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2562 กรกฎาคม-ธันวาคม). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2). 533-564.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. (ม.ป.ป.). การปฏิบัติตัวของผู้ที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร. เข้าถึงได้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2566. D4 Consultant. <http://www.d4.co.th/artiele.htm>
- นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์. (2566, มกราคม-เมษายน). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(1). 521-539.
- วันวิสา ยุระชัย. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3. (2566, เมษายน, 20). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.

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

สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา]*.

ภาษาอังกฤษ

Best, John W. (1981). *Research in Education*. 4th ed. Englewood cliffs: Prentice Hall.

Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson. (2021). *Organizational Behavior:
Improving Performance and Commitment in the Workplace*. 7th ed. (New York:
McGraw-Hill.

Rensis Likert. (1967). *The Human Organization*. New York, NY: McGraw- Hill.