

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*

The Organizational Commitment of Teachers in Wat Phraphathomchede School

ณิชนันท์ ศิริกุลสถิตย์

Nichanan Sirikulsathid

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand.

Email: dutch.su@hotmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำนวน 86 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

*Received September 14, 2019; Revised September 16, 2019; Accepted December 31, 2019

Abstract

The purpose of this research were to indentify 1) the organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede School and 2) the comparative organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede School with personal status The samples were 86 teachers in Wat Phrapathomchade School who were the representative from school director, deputy director, head of department and the teachers. The instrument used in this research was a questionnaire about organizational commitment based on Steers concept. The statistical used were frequency, percentage, arithmetic means, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The finding were as follows:

1. The organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede School, overall and individual, was found at high level. In order regarding arithmetic means from maximum to minimum were as follow; the willingness to exert considerable effort on behalf of the organizational, the desire to maintain membership in the organization and the belief is the courage to accept the goals and values of the organization.

2. The comparative organizational commitment of teachers in Wat Phrapathomchede School found that classified by personal status were difference.

Keywords: The organizational commitment; teachers in Wat Phrapathomchede School

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้แต่สภาพแวดล้อมของโลกก็มีการเปลี่ยนแปลง จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมานั้น ทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการบริหารองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ต้องยึดองค์ประกอบ 4M's คือ คน เงิน วัสดุุดิบ เครื่องจักรและการบริหาร แต่เมื่อพิจารณาจาก 4

องค์ประกอบดังกล่าวแล้วนั้น องค์ประกอบที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นที่มามีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากจะเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงานอันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆมีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

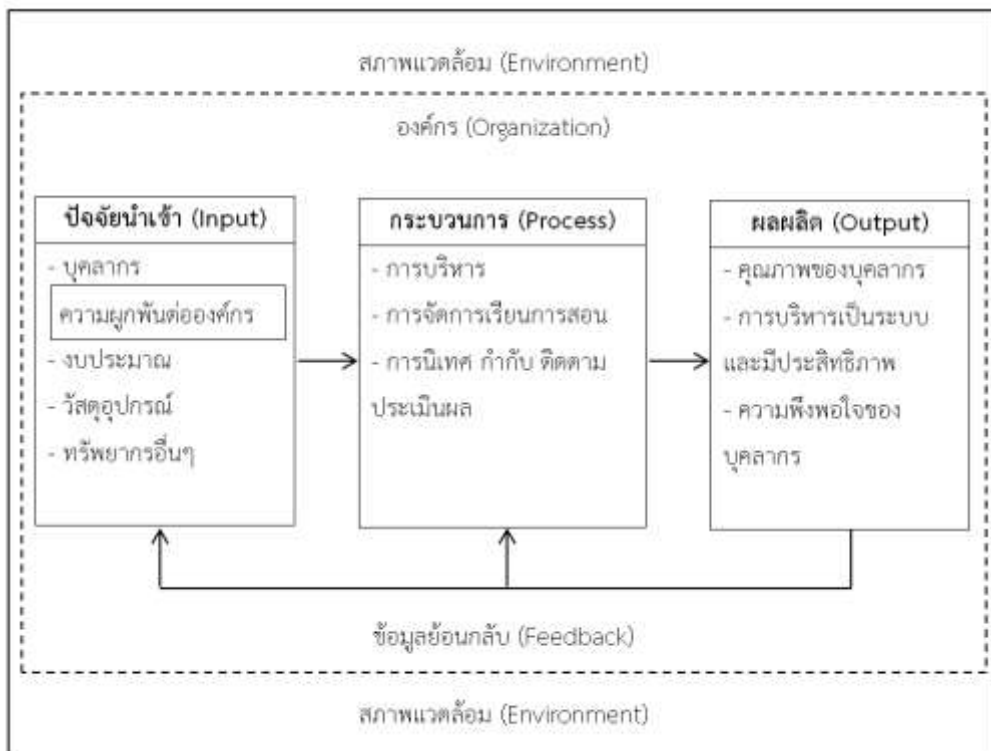
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการตามกรอบแนวคิด ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจเชิงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในแต่ละระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) และสตีเยร์ส (Steers) ดังนี้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด



วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย จัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบโดยศึกษาปัญหา ศักยภาพขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นและนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลข้าราชการครูในโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนที่จัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอรายงานวิจัยดังกล่าวต่อคณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ เมื่อแก้ไขจนถูกต้องสมบูรณ์ จึงส่งให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งในการขอจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) จำนวน 10 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 95 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และอายุราชการ เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เป็นตัวเลือก (force choice)

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ของสกุรัตน์ สำภาพันธ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็น จากงานวิจัยของนางสกุรัตน์ สำภาพันธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีสเตียร์ส (Steers) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.957

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย ติดตามจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำนวน 86 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการที่น่าเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยถือว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับนั้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ สามารถนำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อนำไปสู่การอภิปรายได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐม เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

(n = 86)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร				
1.	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.56	0.35	มาก
2.	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	3.65	0.40	มาก
3.	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.64	0.41	มาก
รวม		3.62	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.41) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลเล็กน้อย (S.D. = 0.35 – 0.41) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและ

เป้าหมายขององค์กร ผลงานวิจัยพบว่า ครูในองค์กรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ มีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบอำนาจให้กับข้าราชการครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าร่วมประชุมเพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และยังคงกล่าวชื่นชมโรงเรียนให้เพื่อนๆ และบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน หากมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหาย ข้าราชการครูจะรีบชี้แจงข้อเท็จจริงทันทีทุกครั้ง

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ มีความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานในโรงเรียน มีการทุ่มเทให้งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง และมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว มีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา ถึงแม้จะพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้าง แต่ก็มีมีความภาคภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เนื่องมาจากครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าการพิจารณาความดีความชอบจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น แต่ข้าราชการครูก็ยังแน่วแน่ในความชัดเจนโปร่งใส การที่ข้าราชการครูในโรงเรียนจะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ช่วยโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ข้าราชการครูไม่ขาดหรือลางานบ่อยๆ ไม่ตัดสินใจลาออกจากงาน ไม่มีการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาและการย้ายสังกัด ซึ่งก็มีข้าราชการครูบางคนตั้งใจที่จะอยู่จนเกษียณอายุราชการ โดยมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรตลอดไป

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อค้นพบของการวิจัยและการอภิปรายผลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ที่นำเสนอไปแล้วนั้น เพื่อให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่ามัธยเลขคณิตต่ำสุด ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบอำนาจให้กับครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าร่วมประชุมเพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ อาจส่งผลให้ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และเป็นที่ยอมรับมากขึ้นอีกด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนให้มีความชัดเจน โปร่งใส การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปีอย่างเป็นธรรม ซึ่งการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถขององค์กรให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับบุคลากรในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี การมีน้ำใจช่วยเหลือ มีวัฒนธรรมที่ดีต่อกันของคนในองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

4. ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนพร้อมกับสำรวจความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือและการยอมรับเป็นระยะ เพื่อจะได้เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

5. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่าง เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ฯลฯ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จึงอยู่ในขอบเขตจำกัดเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาบุคลากรและสถานที่อื่นด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร เพื่อขอบเขตของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น

3. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง: References

กชชนัญฐ คำอินทร์. (2561). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

Kam-In, K. (2010). *The School – Based Management in Primary Educational School Under Supervision of Chainat Primary Educational Service Area Office*. Master of Education Thesis. Western University.

ประโยชน์ คุณต์กาญจนากุล และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552). *วิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยบนเส้นทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2*. มติชนรายวัน: การศึกษา.

Kubkanchanakul. P., Suwanthip. N. (2009). *The crisis of Thai educational quality on the educational reform path in the second decade*. Matichon Daily: Education.

พิชิตศักดิ์ รากเงิน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 6(2), 162-173.

Rakngern, P. (2017). *Relations between Administrative Factors and School-Based Managements of Schools under Roi Et Provincial Administration*

Organization. *Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campas*, 6(2), 162-173.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

National Institute for Development of Teachers, Faculty Staff and Educational Personel. (2001). *The School-Based Management for Quality Assurance*. Bangkok: n.p.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

Office of the Basic Education Commission. (2003). *A guide to legal entity basic educational school management*. Bangkok: Express Transportation Organization of Thailand.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการพัฒนากการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

Office of the Education Council. (2010). *National Education Development Plan, Issue 11, B.E. 2012-2016*. Bangkok: Prikwan Grapphic.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*.

Office of the National Education Commission. *National Education Act B.E. 2542 and Amendments (Fourth National Education Act B.E. 2562 (2019))*.

สุนันทา เจริญจิตรโสภณ, กัญญา เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี. (2559). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 10(2), 125-134.

Charoernchitsophon, S., Aiempfraya, K., Noimanee, N. (2016). The School-Based Management on The Effectiveness of Teachers' Comment Towards

568 วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2562)

School Under Nongchok District Office, Bangkok. *NRRU Community Research Journal*, 10(2), 125-134.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Boonprasert, U. (2003). *The School-Based Management*. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.

Fred C. Lunenburg and Allan C. Ormstein. (2007). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (5 ed.). CA: Wadsworth Publishing.

