

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี*

The Organizational Commitment of Private School

Teachers in Saraburi Province

¹อภิสรร์ ภาชนะวรรณ และ ²สุภาวดี ลาภเจริญ

¹Apison Pachanavon and ²Supavadee lapcharoen

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand.

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Ap_pra2009@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน และ 3) ศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 292 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง โดยใช้การทดสอบของ เซฟเฟ่ และการสรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16, S.D.=0.62$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.69$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.65$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X}=4.24, S.D.=0.65$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.09, S.D.=0.72$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.76$) 2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จำแนกตาม สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กรร่วมกัน

คำสำคัญ: ความผูกพัน; ครู; สถานศึกษาเอกชน

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to study the organizational commitment of private school teachers in Saraburi province; 2) to compare the organizational commitment of private school teachers in Saraburi province; and 3) to study a guideline for promoting the organizational commitment of private school teachers in Saraburi province. The study was a mixed-method research. A sample used in the research was 292 teachers in private schools in Saraburi province per the academic year 2020 which was classified by the following statuses of the questionnaire respondents: gender, age, marital status, level of education, salary, operational status, and working period. The research was conducted by way of stratified random sampling. The research instruments for data collection were a questionnaire with the reliability of 0.955 and in-depth interview. The statistics used for data analysis were percentage, average, standard deviation (S.D.), t-test, one-way ANOVA, post-hoc test by Sheffe's Method, and summary of the Content Analysis.

From the study, it was found as follows: 1. Overall, the organizational commitment of private school teachers in Saraburi province was at a high level ($\bar{X} = 4.16, S.D.=0.62$), with the average in descending order i.e., safety in work, ($\bar{X} = 4.30, S.D.=0.69$) relationships with colleagues, ($\bar{X} = 4.26, S.D.=0.65$) management policies, ($\bar{X} = 4.24, S.D.=0.65$) stability and progress ($\bar{X} = 4.09, S.D.=0.72$) and compensation, ($\bar{X} = 3.90, S.D.=0.76$) 2. Overall, the comparison of the organizational commitment of private school teachers in Saraburi province classified by age, marital status, and working period found to be different with a statistical significance at the .05 level. When classified by gender, level of education, salary, and operational status, overall found no difference. 3. The guideline for promoting the organizational commitment of private school teachers referred to the participation in the management, namely, the formulation of policy, vision, mission, and goals together.

Keywords: Commitment; Teachers; Private Schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (Ministry of Education, 2002) เปิดกว้างให้เอกชน มีส่วนสำคัญในการดำเนินการทางการศึกษาทั้งในระดับพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทำให้สถาบันการศึกษาเอกชนสามารถผลิตนักเรียนนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคมได้มากขึ้น รวมทั้งประกันความเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบของนิติบุคคล (Office of Educational Reform, 2002)

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาเอกชน โดยมีสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นฝ่ายเลขานุการ ซึ่งมีผู้แทนจากหลายฝ่าย มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเอกชน สถานศึกษาเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับผลกระทบจากการปฏิรูปการศึกษาในด้านการแข่งขันกับภาครัฐหรือภาคเอกชนด้วยตนเอง การปรับบทบาทในการจัดการศึกษา ถึงแม้ว่า การปฏิรูปจะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในการศึกษาและสังคมโดยรวมก็ตาม แต่การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วย่อมก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อการจัดและการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะสามารถสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จในการแข่งขันในสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงมีความสำคัญในฐานะผู้ที่จะนำองค์กรในช่วงการปฏิรูปการศึกษา (Ministry of Education, 2011)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ครูตระหนักว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร ในอันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในปัจจุบัน ไม่ว่าสภาพเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร และสามารถนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในอนาคต หากครูรู้สึกว่าการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความสามารถเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่องค์กรไม่เห็นคุณค่า ไม่ได้ได้รับความใส่ใจ มีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น อาจทำให้ครูเกิดความคับข้องใจ ไม่อยากทำงานและอยากลาออกไปในที่สุด จะส่งผลทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคคลมาแทนตำแหน่งงานใหม่ ทำให้สูญเสียงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดความล่าช้า (Steers, 1997)

ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) นับเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างหนึ่งขององค์กร การรักษาให้บุคคลคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติ ความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลที่ว่าความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ สเตียร์ (Steers, 1997) ได้ให้นิยามของคำว่าความผูกพันในองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ครูแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรเกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างครูและหัวหน้า พฤติกรรมที่ครูแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะสูง จะแสดงพฤติกรรม เช่น มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และ มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันเป็นผลของทัศนคติที่ดีของครูที่มีต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นตัวแปรที่น่าสนใจเนื่องจากได้รับความเชื่อว่า การเพิ่มความผูกพันในองค์กรทำให้ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันในองค์กรยังเป็นการคาดหวังในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและครู นั่นคือ เมื่อองค์กรมีความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของครู ครูก็จะมี ความผูกพันต่อการทำงานให้องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน เป็นการที่บุคคลรู้สึกผูกพันตนเองเข้ากับองค์กร เพื่อให้ได้รับการตอบสนองบางอย่างจากองค์กรกลับคืนมา โดยที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรพร้อม

ด้วยทักษะ ความสามารถ ความต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลหากครูรับรู้ว่าจะต้องตอบสนองความต้องการของตนได้ไม่เพียงพอ ความผูกพันที่มีในองค์กรก็จะน้อยลง นอกจากนี้ เฟดเดอริโก (Federico, 2000) ยังได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) แนวทางนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานและการไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่บุคคลได้เปรียบอย่างถ่วงแล้วถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปในองค์กรและผลได้ผลเสีย (Sunk Cost) ที่เกิดขึ้นว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป และ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป้าหมายขององค์กร และบุคคลต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในท้ายที่สุดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติมีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในองค์กรรวม ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นเพียงความรู้สึกพึงพอใจในเนื้องานเท่านั้น (Rapheephisarn, 2006)

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสระบุรี อาจกล่าวได้ว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เอง จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดครูให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไป นาน ๆ นอกจากนี้แล้ว ความผูกพันต่อองค์การยังมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่าง ช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานหรือครูเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สนใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือครูเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ครูเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานที่สร้างความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของครูสูง ก็จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานกับองค์กร (wanichkul, 2019)

และอีกประการการหนึ่ง ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเกิดความวิตกกังวลมาก คือ ผลกระทบที่เกิดจากการระบาดของไวรัส โควิด-19 สายพันธุ์ใหม่ หรือโควิด-19 ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการจ่ายเงินเดือน และค่าชดเชยให้กับครูได้ เนื่องจากไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอนได้จึงไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล (มติชนออนไลน์มติชนออนไลน์ วันศุกร์ที่ 11 กันยายน 2563) ซึ่งอาจทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรีเพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขสภาพและปัญหา ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรีโดยจะเป็นประโยชน์ในการที่จะสามารถส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรี ให้เชื่อมโยงกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของครูได้



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรีเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ได้แก่ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า จากเอกสารวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 30 แห่ง จำนวน 1,079 คน (Saraburi Provincial Education Office, 2020)

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ครู จากสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2563 จากการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ได้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้สถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูจากการจัดบันทึก และการบันทึกเสียงของผู้ให้การสัมภาษณ์ โดยนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุป ดังนี้
 - 1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านนโยบายการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจน 2) มีหลักการมอบหมายงานที่ชัดเจน และ 3) แนวทาง การปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพความต้องการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการกระจายงานให้กับครูอย่างยุติธรรม
 - 1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อกัน 2) สร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือการสร้างทีมงาน และ 3) บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อน

ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้ความสนิทสนมเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ 2) การจัดสวัสดิการให้แก่ครูตามความจำเป็น ต่าง ๆ ในหน่วยงาน และ 3) ความเหมาะสมของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามตำแหน่งหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความเหมาะสมของที่พักที่หน่วยงานจัดให้

1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2) สถานที่ทำงานมีการจัดรักษาความสะอาดอย่างเพียงพอ และ 3) หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของพัสดุทำให้เกิดผลดีต่อการทำงาน

1.5 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน 2) ความเจริญก้าวหน้าได้จากการศึกษาอบรมและการไปศึกษาต่อ และ 3) ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความมั่นคงในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การได้รับพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมตามความเหมาะสม

1.6 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายการบริหาร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน



2.5 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.6 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

2.7 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

3. จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อหาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนเอกชนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครูมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ครูอยากมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าในการงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านนโยบายการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาสรรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อครูในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Worasing (2006) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ต่างเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอยู่ในระดับมาก

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงาน ใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความผูกพัน อย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Phanmawanit (2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า บุคคลในองค์กรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเดือน โบนัส โอที เป็นลักษณะที่ช่วยให้ครอบครัวของครูมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ Tipdounsta (2014) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดส่วนงานกองกลางสำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ด้านเงินเดือนครูเป็นรายได้หลักที่ทำให้ตนเอง และครอบครัวสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่ มีความและจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Kaewmueng (2009) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัย ในระดับมาก

1.5 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความท้าทาย และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Phramaha Chitnaretes Wutthidhammo (2011) ได้ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นตรงกันว่าว่าองค์กรมีความมั่นคงเพียงพอ ดังนั้น จึงทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง จึงทำให้มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hoynokkong (2012) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรีที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กร นับว่าเป็นพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงความผูกพันต่อองค์กรนั้นซึ่งเป็นคนคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญจึงทำให้มีความผูกพันสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Nawanatjetsada (2014) ที่ศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกที่ชัดเจนส่วนที่เขาคควรจะได้รับจากครอบครัวทำให้เขาคิดว่าเขาเป็นเสมือนเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kitsongsermkul (2018) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า โดยทุกคนมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hoynokkong (2012) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hoynokkong (2012) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง พบว่า ครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.6 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งจะลึกซึ้งและมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าความผูกพันจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า

ๆ แต่ ว่ามีความยั่งยืนมากกว่า จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Laokhongtham (2011) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.7 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ รวมทั้งเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงกว่ากลุ่มอื่น ต่างกับครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ซึ่งครูกลุ่มนี้ยังขาดความมั่นใจว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปอีกหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย Hoynokkong (2012) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อหาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่าส่วนใหญ่ของกลุ่มเป้าหมาย มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครู มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยัง พบว่า ครู อยากมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ropkhop (1999) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ราชเทวี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Swegdaroonorn (2014) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กร บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความไว้วางใจต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัย จากวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ควรหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ด้านค่าตอบแทนของครู เช่น เงินเดือน ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง

ผลจากการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรให้ความเอาใจใส่กับบุคลากรที่มีสถานภาพ หม้าย หย่าร้าง ให้มากขึ้น การปฏิบัติงานก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรคำนึงถึงการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในองค์กร

ผลจากการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า บุคลากรต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในองค์กร ดังนั้น องค์กร ควรจัดโครงสร้างใหม่โดยให้บุคลากรครูเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

References

- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Federico, P. (2000). *Management Information*. New York: Oxford University Press.
- Hoynokkong, J. (2012). *Organizational Commitment of Personnel, Phatthalung Primary Educational Service Area*. (Master's Thesis). Thaksin University. Songkhla.
- Kaewmueng, P. (2009). *The Organizational Commitment of the Employees of Ban Mae Kha Sub District Municipal Office, Fang District, Chiang Mai*. (Master's Thesis). Chiang Mai University. Chiang Mai.
- Kitsongsermkul, Y. (2018). The Organizational Commitment of Teachers and School Administrators under the Jurisdiction of Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. *Silpakorn Educational Research Journal*, 10(1), 321-337.
- Kittisuksathit, S. et al. (2013). *Quality of Life, Work and Happiness*. Bangkok: Thammasat Press.

- Laokhongtham, C. (2011). *The Organizational Commitment of School Administrators and Teachers Under Trat Educational Service Area Office*. (Master's Thesis). Rambhai Barni Rajabhat University. Chanthaburi.
- Phanmawanit, K. (2008). *Factors Relating to the Organizational Commitment of Employees of Office of The University Press, Sukhothaithammirat Open University*. (Master's Thesis). Phranakhon Rajabhat University. Bangkok.
- Phramaha Chitnaretes Wutthidhammo. (2011). *The Relationship Between Personnel's Satisfaction and Relation to Organization, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Ministry of Education, Department of Curriculum and Instruction Development. (2002). *National Education Act of B.E. 2552 [A.D. 1999] and Revision (Issue 2) B.E. 2545 (A.D. 2002)*. Bangkok: Siam Sport Syndicate Col., Ltd.
- Ministry of Education, Department of Curriculum and Instruction Development. (2011). *Guidelines for the Decentralization of Educational Administration and Management for the Office of the Basic Education Commission and Educational Institutions According to the Ministerial Regulations Specifying the Rules and Procedures for the Decentralization of Educational Administration and Management B.E. 2550 [A.D. 2007]*. Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand., Ltd.
- Nawanatjetsada, P. (2014). *Commitment of Teachers in Private General Education Schools in Bangkok Private at Primary Education Level*. (Master's Thesis). Saint John's University. Bangkok.
- Office of Educational Reform. (2002). *Five Ways to Reform Education: Guideline to Practice*. Bangkok: Pimdee Co., Ltd.
- Rapheephisarn, W. (2006). *Human Resource Management*. Bangkok: Wichit Hatthakon Printing House.
- Ropkhop, N. (1999). *The Employee Commitment for the Organization: A Case Study of Government Pharmaceutical Organization Under Ratchathewi Headquarters*. (Master's Thesis). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Sunartwanichkul, S. (2019). Licensee of Lavo Technology College. *Interview*. December, 23.

- Swegdarootorn, T. (2014). A Development of the Organization Commitment Causal Model of the Instructors in Royal Thai Armed Forces Headquarters Academy. *Journal of Education*, 15(2), 48-62.
- Tipdougta, K. (2014). *Job Satisfaction and Organization Commitment of General Division Employees, Chiang Mai University*. (Master's Thesis). Chiang Mai University. Chiang Mai.
- Wittaya-udom, W. (2006). *Organizational Behavior*. (3rd ed.). Bangkok: Theera Film & Scitex Co., Ltd.
- Wongrattana, C. (1998). *Statistical techniques in research*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Worasing, M. (2006). *A Study of the Commitment Towards the Basic Education Organizations of Roi-et Primary Educational Service Area Office 3*. (Master's Thesis). Thepsatri Rajabhat University. Lopburi.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.
- Yavirach, N. (2010). *Modern Management*. (7th ed.). Bangkok: Triple Group.