

อังกุรา เจียมสุคนธ์. (2553). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Desimone, R.L., Werner, and Harris, D.M. (2000). *Human resource develop-
ment*. Olando, Florida: Harcourt.

Hoy, W.K., & Makiel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory,
research, and practice*. 6th ed., New York: McGraw-Hill.

Kaiser, Sandra M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a
model of organizational learning*. Dissertation, Louisiana State
University.

Marquardt, M.J. (1996a). *Building the learning organization*. New York:
McGraw-Hill.

Marquardt, M.J., and Reynolds, A. (1994). *The global learning organiza-
tion*. New York, New Jersey: Irwin.

Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A
strategy for sustainable development*. London: McGraw-Hill.

แบบฝึกหัดขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กระทรวง
ศึกษาธิการ

(Organizational Commitment of Teachers in the Elementary Education
Schools at the Consolidated School District 2, Ministry of Education)

เบญจภัทท์ บ่อบุญ*

สงกรานต์อรุณศรี อรุณศรี**

และ ดร.จิณต์ วิภาตะภักดิ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ปัจจัย และ
นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความรู้ขององค์การของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อมูลจาก
แบบสอบถามครู 806 คนจากทั้งหมด 983 คน [81.99 % ของการเลือกส่ง] ถูก
วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติคือจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุคูณแบบสองทาง และการวิเคราะห์
สหสัมพันธ์อันดับของเพียร์สันแบบสองตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อ
องค์การของครู ในภาพรวมทั้งหมด และในภาพรวมของทุกปัจจัย (ได้แก่ ภาพ
ผู้นำผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิต
การทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของครู) อยู่ในระดับสูง (P < .05) 2) ครู

* ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดหนองน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี และรักษาสีขาวหลักสุทธาปรัชญาคุณุภินันต์ สาขาวิชา
การบริหารการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
** คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปรึกษาคุณุภินันต์.
*** อธิการบดีมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่ปรึกษาคุณุภินันต์.

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ในพิเศษเคย ศึกษาระดับผู้บริหาร (upper management) ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนในด้านอื่นๆ (ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน หนึ่งข้อใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน (เช่นเดียวกับ 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ($P < .05$) เป็นดังนี้ 1) ความผูกพันของผู้บริหาร มีอยู่ 9 ประเด็น (ทำนายได้ 42.60 %) 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอยู่ 13 ประเด็น (ทำนายได้ 59.10 %) 3) ลักษณะของโรงเรียน มีอยู่ 15 ประเด็น (ทำนายได้ 42.60 %) และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของครู มีอยู่ 14 ประเด็น (ทำนายได้ 68.10 %) และ 5) ปัจจัยด้านภาวะที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 11 ประเด็น คือ ก) ด้านบุคลากร 8 แนวทาง ข) ด้านการจัดการ 4 แนวทาง ค) ด้านการอุปการณ์ 1 แนวทาง และ ง) ด้านการเงิน 1 แนวทาง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของครู, ประถมศึกษา, เขตการศึกษาที่ 2

ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate, to compare, to analyze, and to present the appropriate approaches for developing the Organizational Commitment of Teachers (OCT) in the Elementary Education Schools (EES) at the Consolidated School District 2 (CSD2). Data of 806 from 983 teacher questionnaires [81.99 % of random sampling] were analyzed by frequency, percentage, means, standard deviation, one sample t-test, multivariate analysis of variance, and Stepwise-multiple regression correlation. Research findings were as follows: 1) A whole of the total of OCT and all aspects [namely, administrator's leadership, organizational climate, job satisfaction, quality of working life, and organizational commitment of teachers], they were at the high level ($P < .05$). 2) Both extra-large and large schools had more administrative leadership higher than medium and small schools. But, in other aspects (such as, organizational climate, job satisfaction, and quality of life in working

and found significantly differences ($P < .05$): 3) Crucial factors affecting the OCT ($P < .05$), were as follows: a) Nine issues in administrator's leadership aspect (42.60 % for predicting the OCT), b) Thirteen issues in organizational climate aspect (59.10 % for predicting the OCT), c) Fifteen issues in job satisfaction aspect (42.60 % for predicting the OCT), and d) fourteen issues in quality of life in working aspect (68.10 % for predicting the OCT); and 4) The appropriate approaches for developing the OCT consisted of 11 crucial approaches as follows: a) Eight personal approaches, b) Four management approaches, c) One material approach, and d) One financial approach.

Keywords: Organizational Commitment of Teachers, Elementary Education, School District 2

ถวายเป็นบทความเกี่ยวกับปัญหา

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนาสังคมและประเทศชาติ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ คือ ครู แต่ครูในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากปัญหาการขาดแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูจำนวนมากไม่พอใจในอาจดำรงจิตวิญญาณของความเป็นครูให้คงอยู่ได้ ไม่นานก็จะพัฒนาการเรียนการสอนหรือละทิ้งในหน้าที่ของตน ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพครูนี้ในบางพื้นที่ไทยเป็นอาชีพที่มีรายได้หรือผลตอบแทนที่ต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ ในขณะที่ยังต้องดำรงชีพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมมีปัญหาหรืออุปสรรคหลายประการ เช่น ปัญหาความอยู่รอดของโรงเรียน ปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาการขาดแคลนครูที่เพียงพอในบางสาขา หรือขาดการเตรียมการสอน ฯลฯ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเนื่องและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ความรู้สึกละเลยใจโรงเรียนต้องการ สถานศึกษาจึงต้องหาแนวทางให้ครูมีความรู้สึกละเลยใจเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับเป้าหมายและคำนิยมขององค์กร และปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจเพื่อรับบรรจุเป้าหมายขององค์กร หรือ

กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สู่ความผูกพันต่อองค์กร (Muchinsky, 1996)

ความสำเร็จหรือความสำเร็จเหล่าวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับสูงก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร สัจธรรมการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจ เสียสละ พยายามให้ทำงานเกิดความสำเร็จเป็นเจ้าของแผนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร แต่ถ้านักบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ผลผลิตขององค์กรอาจลดต่ำลง ผู้เขียนบรรยายภาคที่ตีพิมพ์ในการทำงานแล้วไม่มีการลาออกจากองค์กรจะเกิดขึ้น และเมื่อมีโอกาสที่จะลาออกจากองค์กรไม่ต้องการใหม่ของตนเองคิดว่าดีกว่า (Davis & Newstrom, 1999) มิงงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าสมัครงานมากกว่าที่สมัครผู้ช่วยชีวิต อุทิตพีพีพีให้สัมภาษณ์ความสับสนและความสับสนในการสนทน (Groundwater, Brennan, McFadden & Mitchell, 2001) ระดับความผูกพันของครูนั้นดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อกระบวนการนี้ที่ได้รับจากโรงเรียน (Ebmeier & Nicklaus, 1999) และเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงผลงาน การขาดงานและการลาออกของครูซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนของนักวิจัย (Louis, 1998) เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมและการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1977) ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องเร่งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนในโรงเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน ในเขตตรวจราชการที่ 2 โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของมอเวย์ ลิตเติล และสตีเวนส์ (Mowday, Steers & Porter, 1982) เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยและระดับความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ ตามขนาดของโรงเรียน และเพศของครู
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ
4. เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ

สมมุติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยและระดับความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
2. ขนาดของโรงเรียนและเพศของครู ไม่มีผลทำให้ปัจจัยและระดับความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ตัวแปรทุกตัวที่นำมาใช้ในการศึกษา สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ

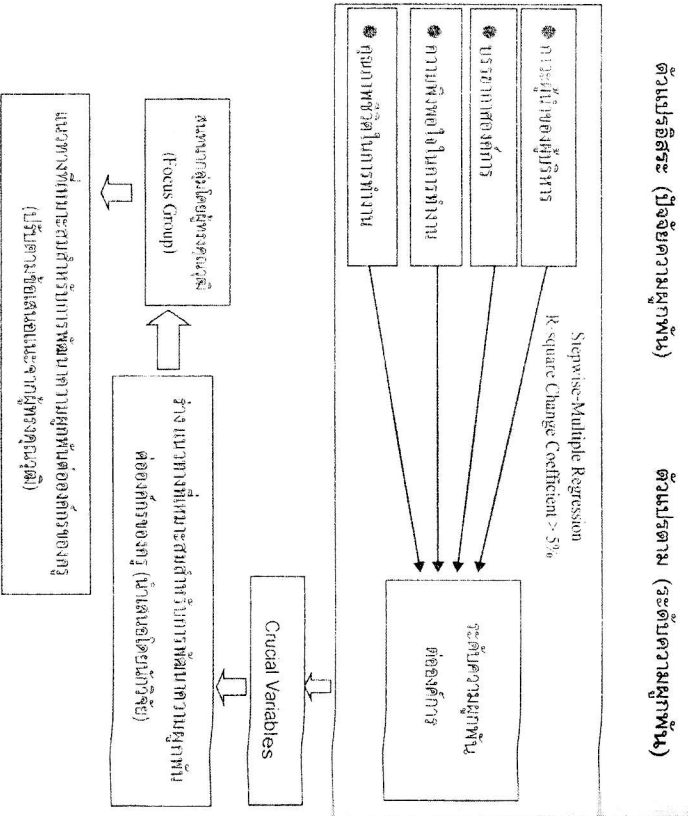
ขอบเขตของงานวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับ

ประเภทศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตต.ต.ร. การที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา 4 เขต ได้แก่ ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง ลพบุรี 1 และลพบุรี 2) ปีการศึกษา 2555 จำนวน 983 คน จากประชากรทั้งหมด 6,922 คน ได้มาจากการเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และผ่านการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่ และเคอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุพานัน ศรีไธย์, 2551 : 132-133)

2. **กรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัย** ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย



ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยความผูกพัน) **ตัวแปรตาม (ระดับความผูกพัน)**

3. **ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา** ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

- 3.1 **ตัวแปรอิสระ** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันต่อการบริการของครู ได้มาจากการหาขนาดจิตพิสัยความผูกพันต่อองค์กรของ เดอสเซลเลอร์ (Dessler, 1976) روبินส์ (Robbins, 1997) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แกสตัน และซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977) และกรีเนอเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1995) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและทัศนคติ (Inlovpeal, 2552) เกี่ยวกับบรรยากาศต่อการ จากแนวคิดทั้งหมด จะถูกนำมาใช้ในการศึกษารังนี้ โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 25 ข้อ 2) บรรยากาศต่อการ จำนวน 25 ข้อ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ รวมทั้งหมดทุกด้าน 100 ข้อ
- 3.2 **ตัวแปรตาม** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อการ ที่แนวคิดของมอวาเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982) จำนวน 20 ข้อ

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบระดับความผูกพันต่อการของครู รวมทั้งทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน และแนวทางสำหรับใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้สอนต่อความผูกพันต่อการมากยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัย ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำเอาแนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างรูปแบบหรือวิธีการที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น พร้อมที่จะเป็นครูผู้สอนที่สรีระสรีภาพต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เข้มแข็งในทุกด้าน
3. แนวทางของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นนำไปศึกษาต่อยอด เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับประเด็นสำคัญของผู้พัฒนาต่อการของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ต่อไป

วิธีทำแบบการวิจัย

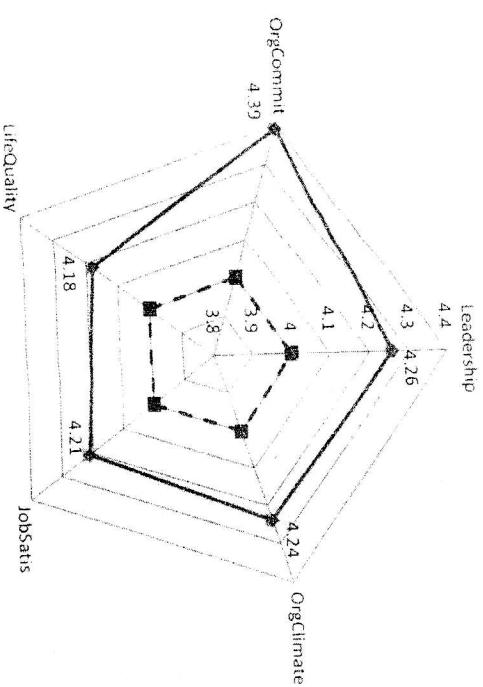
การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจและพรรณนา ข้อมูลที่ใช้ได้มาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต้ององค์การของครูในสถานศึกษาและใช้เก็บการตรวจสอบองค์การตรง (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน สุ่มสัมภาษณ์เพื่อความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ทั้งฉบับเป็น 0.948 แต่หลังจากการแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ได้แก้ไขเครื่องมือไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง 50 คน คำถามค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบออลพาร์ตฉบับเป็น 0.981 และหลังจากการรวบรวมข้อมูลได้ 806 ชุด (81.99 % ของการสุ่ม) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบออลพาร์ตฉบับเป็น 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test, Two-way MANOVA และทดสอบภายหลัง (Post Hoc.) โดยวิธีของเชฟเฟ่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถ้อยพหุคูณแบบสเต็ปไวซซ์ และผลการศึกษานี้เบื้องต้นเกี่ยวข้องกับแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความผูกพันต้ององค์การของครูในสถานศึกษาถูกนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ช่วยกันวิพากษ์ (Focus Group Discussion) เพิ่มเติมตามความเหมาะสม และในขั้นสุดท้ายได้ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและเขียนงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. **ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1** “ศึกษาปัจจัยและระดับความผูกพันต้ององค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ” พบว่า ความผูกพันต้ององค์การของครูในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (Mean \geq 80% หรือ 4 ใน 5 ตามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ) ในทำนองเดียวกัน ในภาพรวมของทุกปัจจัยอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ใช้สัญลักษณ์ Leadership) บรรยากาศองค์การ (ใช้สัญลักษณ์ OrgClimate) ความพึงพอใจในการทำงาน (ใช้สัญลักษณ์ JobSatis) คุณภาพชีวิตการทำงาน (ใช้สัญลักษณ์ LifeQuality) และระดับความผูกพันต้ององค์การของครู (ใช้สัญลักษณ์

OrgCommit) ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 ภาพรวมระดับความผูกพันต้ององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง



2. **ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2** “เปรียบเทียบปัจจัยและระดับความผูกพันต้ององค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ ตามขนาดของโรงเรียนและเพศของครู” พบว่า

- 2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่-ใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนในด้านอื่นๆ (ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ .05
- 2.2 ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศของครูต่อระดับความผูกพันต้ององค์การใน 4 ด้านคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. **ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3** “วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความระดับความผูกพันต้ององค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เริ่มขอตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ” พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นดังนี้

3.1 **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร** มีอยู่ 9 ประเด็นสำคัญ สามารถทำเนนระดับความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 42.60 ประเด็นสำคัญอันดับแรกคือ ผู้บริหารไม่ละเลยแก้ปัญหา แม้ว่าปัญหาหนึ่งจะเป็นปัญหาเรื้อรัง โดยมีความสำคัญของการทำนโยบายเปลี่ยนแปลง (R²-change) ร้อยละ 31.20

3.2 **ด้านบรรยากาศขององค์การ** มีอยู่ 13 ประเด็นสำคัญ สามารถทำเนนระดับความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 59.10 ประเด็นสำคัญอันดับแรกคือ ครูไม่รู้สึกเครียดและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก โดยมีความสำคัญมาจากการทำนโยบายเปลี่ยนแปลง (R²-change) ร้อยละ 30

3.3 **ด้านความพึงพอใจในการทำงาน** มีอยู่ 15 ประเด็นสำคัญ สามารถทำเนนระดับความผูกพันต่อองค์การของครูได้ร้อยละ 42.60 ประเด็นสำคัญอันดับแรกคือ การติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าอำนาจการทำนายเปลี่ยนแปลง (R²-change) ร้อยละ 31.20

3.4 **ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน** มีอยู่ 14 ประเด็นสำคัญ สามารถทำเนนระดับความผูกพันต่อองค์การของครูได้ร้อยละ 68.10 ประเด็นสำคัญอันดับแรกคือ ใ้แก่การปฏิบัติงาน ครูมีส่วนร่วมวางแผนลงมือปฏิบัติ โดยมีค่าอำนาจการทำนายเปลี่ยนแปลง (R²-change) ร้อยละ 41.30

4. **ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4** “นำเสนอแนวทางการที่จะส่งเสริมพัฒนาการพัฒนาศาสนาผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการ” พบว่า มี 13 ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขคือ

- 4.1 **ด้านบุคลากร** จำนวน 8 แนวทาง ได้แก่
 - 4.1.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานร่วมกับและแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการทำงานเป็นทีมกลุ่มและเปลี่ยนกลุ่มเสมอ (มีการวางแผนและวางแผนล่วงหน้าไว้ให้ชัดเจน)
 - 4.1.2 จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็น

ประจำทุกเดือน (เป็นการแบ่งปัน/ส่งเสริม/จัดเก็บ/นำความรู้ไปใช้ซึ่งกันและกันโดยมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน)

4.1.3 ผู้บริหารชี้แจงถึงปรัชญา เป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กรในการเป็นโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม (ภาคการศึกษาและครู) เพื่อเน้นย้ำถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ)

4.1.4 สถานศึกษาจัดให้ครูทำงานตรงตามความสามารถ ร่วมทั้งงานที่ต้องการทำที่ด้วยตนเองและมีระเบียบวินัยโรงเรียน (เขียนเป็นข้อเสนอแนะสิ่งที่ตนเองต้องการทำระเบียบวินัยโรงเรียน)

4.1.5 สถานศึกษาจัดความสะดวกในการให้บริการ รวมทั้งแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ และระบบต่างๆ ให้กับครูอย่างเต็มความสามารถ

4.1.6 สถานศึกษาจัดเวลาสอนและกิจกรรม ให้ครูให้เหมาะสมกับเวลาการทำงาน และให้อิสระกับครูผู้สอนสามารถใช้เวลาของตนเองหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจการสอนแล้ว

4.1.7 สถานศึกษาจัดให้ครูได้ไม่พักตนศึกษาอย่างต่อเนื่อง 1 ครั้ง

4.1.8 สถานศึกษาและชุมชนจัดโครงการนำครูและนักเรียนร่วมทำเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอและ 1 ครั้ง

4.2 **ด้านการจัดการ** จำนวน 4 แนวทาง ได้แก่

4.2.1 ผู้บริหารต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาใหม่และปัญหาเก่า รวมทั้งต้องตั้งทีมแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาข้อจบบัญญัติต่อสถานศึกษา

4.2.2 จัดอบรม/ชี้แจงกฎ ระเบียบ และมาตรฐานในการทำงาน (ภาคละ 1 ครั้ง)

4.2.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบไปอย่างอิสระ และควรจัดให้มีการอภิปรายกลุ่มเพื่อรับฟังความคิดเห็นของครูและสังคม

4.2.4 ชุมชนและสถานศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในการประกาศเกียรติคุณที่ทำประโยชน์ให้กับชุมชนในแต่ละปี

4.3 **ด้านวัสดุอุปกรณ์** จำนวน 1 แนวทาง ได้แก่

4.3.1 ติดตั้งตู้รับคำร้องอย่างเป็นทางการและให้โอกาสครูได้ร้องเรียน

หรือเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่ถือว่าเป็นความผิด
นอกจากนี้ควรอนุญาตให้ครูต่อสายตรงกับผู้บริหารทันทีก็ได้

4.4 ด้านการเงิน จำนวน 1 แนวทาง ได้แก่

- 4.4.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาร่วมกันจัดทุนเงิน
ยืมเพื่อการศึกษาสำหรับครูหรือบุตรหรือสวัสดิการการเงินยืมเพื่อที่อยู่
อาศัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของครูใน
สถานศึกษาและภาพรวมในแต่ละตำแหน่งของแต่ละปีวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และ
ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05
ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวิจัยของลัดดา ชาราศักดิ์ (2542) ที่พบว่า ความผูกพัน
ของครูในโรงเรียนศรีราชาในภาพรวมและเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง และยัง
สอดคล้องกับผลงานของศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ที่พบว่าความผูกพันต่อ
องค์การของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ด้านที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความ
พึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
มักจะเป็นลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การจะเกี่ยวข้องกับ
มาตรฐานงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับ การบังคับบัญชาและ
การมีผลงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี
และสิ่งแวดล้อมที่ดี จากประเด็นต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องควรต้อง
มีการตรวจสอบและสำรวจเป็นประจำเพื่อความเสมอต้นเสมอปลายและเพื่อให้
ระดับความผูกพันของครูได้ดียิ่งขึ้นองค์การตลอดไป

2. จากข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นดังนี้ 2.1) **ด้านภาวะ
ผู้นำของผู้บริหาร** ส้อยู่ 9 ประเด็นสำคัญ (ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้
42.60 %) และพบว่าประเด็นสำคัญ 2 อันดับแรก ได้แก่ ก) ผู้บริหารไม่ละเลย
แก้ปัญหา แม้ว่าปัญหาหนึ่งจะเป็นปัญหาเรื้อรัง และ ข) ผู้บริหารอธิบายถึงกฎ

นโยบาย และมาตรฐานในการทำงาน 2.2) **ด้านบรรยากาศองค์การ** ส้อยู่ 13 ประเด็น
สำคัญ (ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้ 59.10 %) และพบว่า ประเด็น
สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูไม่เรียงรหว่างกันโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
2) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล และ 3)
มีภาคีแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน 2.3) **ด้านความพึงพอใจใน
การทำงาน** ส้อยู่ 15 ประเด็นสำคัญ (ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้
42.60 %) และพบว่า ประเด็นสำคัญ 2 อันดับแรก ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร
ระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ และ 2) ผู้บริหารอธิบายถึงกฎ
นโยบาย และมาตรฐานในการทำงาน 2.4) **ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน** ส้อยู่ 14
ประเด็นสำคัญ (ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้ 68.10 %) และพบว่า
ประเด็นสำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ในกาปฏิบัติงาน ครูมีส่วนร่วมวางแผน
ลงมือปฏิบัติ 2) ครูมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังจากการทำงาน และ 3) ครู
คิดว่างานที่ทำอยู่ปัจจุบันมีประโยชน์ต่อสังคม จากข้อค้นพบดังกล่าวพบว่าเกือบ
ทุกรายชื่อในแต่ละต้นเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู
และที่สำคัญสูงสุดที่อาจนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของแต่ละต้นโดยมีค่าอำนาจ
การทำงานมากที่สุดของแต่ละต้นคือ 1) ตำแหน่งผู้นำของผู้บริหารคือ ผู้บริหาร
ไม่ละเลยการแก้ปัญหา แม้ว่าจะปัญหาหนึ่งจะเป็นปัญหาเรื้อรังหรือไม่เรื้อรังก็ตาม 2)
ด้านบรรยากาศองค์การคือ ครูไม่เรียงรหว่างกันโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก 3) ด้าน
ความพึงพอใจในการทำงานคือ การติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพและ 4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ในกาปฏิบัติงาน
ครูมีส่วนร่วมวางแผนลงมือปฏิบัติโดยมีอำนาจการดำเนินงานเป็น ร้อยละ 31.20, 30.00,
31.20, และ 41.30 ตามลำดับ ไม่ประเด็นด้านภาวะผู้นำ สิ่งสำคัญสูงสุดคือ ผู้
บริหารไม่ละเลยการแก้ปัญหา แม้ว่าจะเป็นปัญหาเรื้อรังหรือไม่เรื้อรัง ประเด็นนี้
สอดคล้องกับแนวคิดของแมกเวลล์ (Maxwell อ้างถึงใน ประสิทธิ์ แซ่ตั้ง, 2011)
ที่กล่าวถึงความจริง 5 ประการในการจัดการปัญหาสำหรับผู้นำ หนึ่งในแนวคิดทั้ง
5 คือ ผู้นำต้องไม่หลบเลี่ยงปัญหา โดยแมกเวลล์ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่มี
แรงจูงใจแล้ว ปัญหาคือสิ่งที่หมกมุ่นกับการเป็นผู้นำเส้นทางสู่ความสำเร็จ
ไม่ได้เป็นเส้นทางที่ราบเรียบเสมอไป ปัจจัยเส้นทางนั้นมักเป็นหลงเป็นบ่อหรือ
พรางจนต้องปีศอสมอยู่ร่ำไปหรือไม่ก็เป็นหนทางที่เต็มไปด้วยอันตรายจากพราง

และมีเครื่องคิดเลขมากมาย ในทุกทางโค้งบนเส้นทางของชีวิตผู้หนึ่งจะตั้งเป้าหมายไปให้ทะลุอุปสรรคและกำแพงปัญหาที่ขวางกั้นอยู่ข้างหน้า เพื่อที่จะสามารถมองเห็นอนาคตที่สร้างสรรค์ ผู้นำที่หลบเลี่ยงปัญหาจากจักรการเติบโตแข็งแรงแบบความเป็นผู้ใหญ่องตนเอง เขาจะแปลงตัวปัญหาที่ซับซ้อนและประสบการณ์ที่อ่อนด้อย แต่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะตั้งออกรับกับปัญหาทางธุรกิจที่หนักหน่วงและหนักหน่วง และสามารถใช้อุปสรรคปัญหาเป็นอุปการณ์เครื่องมือและโอกาสในการเสริมเพิ่มสมรรถนะของตนเอง ในทำนองเดียวกัน แมกว่าวลูกไฟกล่าวให้เพิ่มเติมไว้ว่า การตอบสนองต่อปัญหาอย่างเหมาะสมเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของผู้บริหารที่สามารถค้นหาในข้อจำกัดได้จริงในความจริง แต่เราสามารถค้นพบผู้นำได้จากสภาวะผู้นำในความจริง ภายใต้สถานการณ์ที่รุนแรงและกดดัน ผู้นำได้รับความยอมรับนับถือ ในสถานการณ์ที่ยากลำบากภายหลังจากการที่เขาได้ “แบกหม้อและปล้ำสู้” กับปัญหานั้น และปัญหาที่เขาเผชิญนั้นเองที่หล่อหลอมให้เขาแกร่งกล้าขึ้น ความจริงก็คือว่า ความมุ่งมั่นกล้าหาญจะไม่ปรากฏจนกว่าตนเองเหตุดำรงตั้งกล้าหาญผ่านแ้วนตาของความทุกข์ยากลำบากและเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายปลายทางที่อยู่อีกข้างหน้า ในประเด็นนี้ผู้บริหารองค์การควรที่จะตระหนักอยู่เสมอ

สำหรับประเด็นนี้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การประเด็นสำคัญสูงสุดที่ค้นพบคือครูในโรงเรียนทำงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของอินลิฟไป (Inlovepai, 2552) ที่กล่าวว่า ภาวะการแบ่งพรรคแบ่งพวกนำไปสู่ทางออกแห่งการแยกย้าย ไม่ว่าจะจะเป็น “กลุ่มเพื่อน” “ชมรม” “หน่วยงาน” หรือแม้แต่ “องค์กร” ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ วันหนึ่งจะต้องเกิดเหตุการณ์ที่เรียกว่า “ภาวะการแบ่งพรรคแบ่งพวก” มันเกิดจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล สถานการณ์ และความต้องการเมื่อเกิดสถานการณ์ คนในกลุ่มก็จะแบ่งออกเป็นหลายแบบคือ 1) เห็นด้วยกับการแบ่งครั้งนี้ และเลือกเข้าฝ่ายที่ตนเองต้องการ 2) ยืนอยู่เฉยๆ เพราะไม่อยากไปฝืนใจตัวเอง 3) ยอยห่างและจากไป เพราะคาดเดาอนาคตไว้... และ 4) ยืนเข้าข้างไป แม้จะรู้ว่ามันเลวร้ายอยู่ตรงหน้า เมื่อว่าจะมีผู้กล้าคนใดออกมาปกป้องกลุ่มก่อนที่ตนเองจะก้าวร้าวแค้นรัก ถ้าหากโรงเรียนทำงานโดยการแบ่งพรรคแบ่งพวกเช่นนี้ ผู้เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการอย่างไรจึงจะเหมาะสม และจะแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไรจึงจะหาได้บรรยากาศขององค์

ที่บุคลากรทุกคนอยู่แล้วมีความสุข ดังที่เดวิด ดอสเลอร์ (Dessler, 1976) ได้กล่าวว่าบุคลากรองค์การทำให้เกิดความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลที่มีต่อองค์การและความรู้สึกที่มีต่อองค์การ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การรับผิดชอบ ซึ่งคำกล่าวนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจางมาว ลีทซึหรือลูทซึ (2541) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การที่ต้นทางจะไม่สู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานเพราะความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบรรยากาศองค์การดี การปฏิบัติงานของบุคคลก็จะมีความมุ่งมั่นด้วย ประเด็นนี้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวข้องกับครูในโรงเรียนที่จะต้องแบ่งพรรคแบ่งพวกจึงมีความสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องนำไปประเด็นนี้ไปแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้มีความแตกแยกเกิดขึ้นในโรงเรียน

ส่วนประเด็นนี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ที่สำคัญที่สุดที่ค้นพบคือ การจัดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของโรบอบินส์ (Robbins, 1997) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน โดยงานต่างๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การยาเป็น เรืองจุงกูยส์ (2555) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อการ โดยกล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญและเกี่ยวข้องในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ทำให้บุคลากรทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และมาตรฐานของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารต้องถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย 2) ทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน โดยผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้ชัดเจน 3) ผู้บริหารจะต้องสอนและแนะนำวิธีการทำงานให้บุคลากรแต่ละคนเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน 4) ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการยกย่องชมเชย เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน 5) ช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งในส่วนตัวหัวหน้าและเป้าหมาย ทำให้พนักงานปรับปรุงการทำงานของตนได้ 6) ช่วยให้เกิดความร่วมมือ

ร่วมกับชุมชนในการจัดการศึกษา 7) สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นคน และเป็นในตนเอง เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน 8) ทำให้บุคลากรในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละคนหรือแต่ละปี ทำให้ทราบวิถีการทำงานและปัญหาของกันและกัน 9) ทำให้บุคลากรยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลักในการทำงาน 10) ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม แผน 11) ประหยัดทรัพยากรในการบริหารจากข้อค้นพบและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าว ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ควรจะต้องให้ความสนใจกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นของการสื่อสารที่จะทำให้เกิดกับผู้บริหารมีความเข้าใจกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสภาพการทำงาน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์กและบาร์ออน (Greenberg & Baron, 1995) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงต่อการทำงานและความพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรักผูกพันที่เกิดขึ้น และที่สำคัญมีผลต่อการลดอัตราการเปลี่ยนงาน และลดอคติของงานวิจัยของจอร์จเวรเรน ไทรา (2541) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การอยู่อย่างมีความสุข ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิท ระบุโซลูชัน (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน และครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนประเด็นอื่นๆ นั้นอยู่ในระดับปานกลาง การที่ประเด็นอื่นๆ ไม่สามารถสังเกตได้โดยอยู่ในระดับสูงอาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาตามบทบาทและขอบข่ายงานไม่สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสริมศักดิ์ ไชยเสถียร

(2544) ที่พบว่าครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ในตนเองเดียวกันงานวิจัยของทวิท ระบุโซลูชัน (2552) ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของครูเกี่ยวกับด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้มีเพราะชาวครูผู้สอนมีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน ผู้คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี ในขณะที่ผู้บริหารมีบทบาทและเป็นผู้ผลักดันเชิงนโยบายสำเร็จในการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ (Seibert, 1991 อ้างถึงใน พัทธมา แสงศักดิ์, 2549) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย ทวลอวารณ (2543) ที่พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้นับเป็นหลัก และปฏิบัติงานตามการบริหารความดีกันไปในระดับที่สุด จากประเด็นต่างๆ ที่เด็กกล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูผู้มีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการเรียน ครูจะมีความสุขและมีผลต่อความพึงพอใจในทางตรงจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรของครูในที่สุด

3. จากข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ขณะของโรงเรียนมีผลทำให้ความคาดหวังของครูต่อความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 โดยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เกือบทุกประเด็นที่ใช้ในการศึกษาแสดงให้เห็นว่าขนาดโรงเรียนแทบจะให้ปัจจัยเกือบทุกด้านที่ใช้ในการศึกษาของผู้บริหารของคุณครูต่อการจัดการเรียนการสอน ยกเว้นเพียงด้านเดียวเท่านั้นคือ ความผูกพันต่อการจัดการของครู ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นผลมาจาก โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความคงอยู่ของครูในสถานศึกษา ซึ่ง

เป็นปัญหาหรือสิ่งที่ไม่เรียบร้อยก็ตาม 2) ต้นแบบรายการตรวจสอบการคือ ครูไม่ชอบทำงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก 3) ด้านความพึงพอใจในการทำงานคือ การประเมินผลสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ 4) ด้านพฤติกรรมชีวิตในการทำงานคือ ในการปฏิบัติงานครูมีส่วนร่วมวางแผนลงมือปฏิบัติ ซึมซับพบดังกล่าวเป็นข้อค้นพบที่ถูกสกัดออกมาจากตัวแปรต่างๆ ที่มีการสังเกตพบคลาดเคลื่อนของข้อมูลทางสถิติได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่ต่อภาระกับความผูกพันต่อองค์การของครู ควรจะต้องนำประเด็นต่างๆ เหล่านี้มาแจ้งต่อบริการรวมทั้งคณะที่คณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องของครูต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น แม้จะข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องนี้จะพบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของครูอยู่ในระดับสูงทุกด้านแล้วก็ตาม

1.3 จากข้อค้นพบที่พบว่า ครูไม่โรงเรียนขนาดใหญ่มากเป็นพิเศษ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะทำให้เราทราบว่าโดยเฉลี่ยแล้วครูในเขตพื้นที่การศึกษาที่ โรงเรียนทุกโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงเกือบทุกประเด็นที่ศึกษา ดังนั้นจึงเป็นการง่ายมากที่หน่วยงานหรือผู้บริหารโดยตรงจะบริหารจัดการหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันระหว่างโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างกำลังใจของครูได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารจัดการควรจะต้องมีความตระหนักอยู่เสมอที่จะต้องเป็นผู้ให้และผู้สร้างประโยชน์และคุณค่าต่อครูในอันที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจครูให้มีความผูกพันต่อองค์การตลอดไป

1.4 จากแนวทางที่เหมาะสมต่อการสร้างความผูกพันของครูต่อองค์การที่นำเสนอโดยผู้วิจัยทั้งหมด 11 แนวทาง สถาบันศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ควรต้องนำแนวทางต่างๆ ดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาตัดสินใจดำเนินนโยบายและจัดทำกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดเป็นรูปธรรมและส่งผลต่อครูทุกคนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มีความพึงพอใจอันจะส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์การในที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ อาจมีข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับตัวแปรเชิงคุณภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาทั้งเชิง

ปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไม่จะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์เท่าที่ควรนอกจากนี้ยังจะศึกษาในรูปแบบของความสัมพันธที่เหตุผลที่จะทำให้ผู้วิจัยทราบว่าอะไรคือปัจจัยที่ส่งผลทางตรง ทางอ้อม หรือทั้งทางตรงและทางอ้อม และสามารถตรวจสอบว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อปัจจัยใด และปัจจัยใดมีความสัมพันธ์ที่ทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัย วิธีการนี้จะนำไปสู่การได้มาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ และสามารถลดความคลาดเคลื่อนอันเกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี

2.2 ตัวแปรที่ควรนำมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะพิจารณาเอาตัวแปรเกี่ยวกับจรรยาบรรณหรือคุณธรรมและความเชื่อถือระหว่างบุคคลที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อการของครูได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 ผู้วิจัยคนอื่นๆ อาจนำเอาวิธีการวิจัยลักษณะนี้ไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยของตนเองตามความเหมาะสม และอาจนำเอาวิธีวิจัยนี้ไปศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ต่อไป

- ness and School, 9 (1): 1-27.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee organizational linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Books Cole Publishing Company.
- Muchinsky, P. M. (1996). *Psychology applied to work*. (5th ed.). New York: Books Cole Publishing Company.
- Robbins, S.P. (1997). *Organizational behavior*. (7th ed.), New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*, 22 (1): 46-56.

หัวข้องานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2557

สาขาวิชาการบัญชี

1. ความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานทะเบียนและวัดผล ประจำปีการศึกษา 2557
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของนักศึกษาที่ผ่านการเรียนวิชาหลักการบัญชีเบื้องต้นกับนักศึกษาที่ไม่เคยเรียนวิชาหลักการบัญชีเบื้องต้น การศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2557
3. การพัฒนานิสัยให้นักศึกษาเป็นผู้มีพฤติกรรมการออม โดยการสอดแทรกตามหลักแนวคิดพัฒนาการบัญชีต้นทุน กรณีศึกษา นักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2557
4. การประเมินประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์ของอาคาร ประจำปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ต้นทุน บริมาณ และกำไร ในการปลูกข้าวของเกษตรกร เขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ปี 2557
6. ต้นทุนและผลตอบแทนจากการปลูกอ้อยส่งขายโรงงานน้ำตาลในกลุ่มอุตสาหกรรมน้ำตาล KTIIS
7. ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการให้บริการของบุคลากร