

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3

Guidelines for Enhancing the Organizational Commitment of
Teachers in a Small -Sized Schools Under Phetchabun Primary
Educational Service Area Office 3

ศมนพรซ์ เกิดสิน¹ ชัชชญา พิระธรณิศร์²
Samonporn Koedsin, Chatchaya Perathoranich

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น 2) เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิงบรรยาย (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 คือ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการพัฒนา การสร้างทัศนคติเชิงบวก การสร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความเต็มใจ การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และการให้ครูได้พัฒนาตนเอง

คำสำคัญ(Keywords): แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร; โรงเรียนขนาดเล็ก

Received: 2022-06-17 Revised: 2022-08-18 Accepted: 2022-08-21

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต, Graduate Student Master of Education Program in Education Administration Suryadhep Teachers College, Rangsit University, Corresponding Author e-mail: timsamonporn@gmail.com

² วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

Abstract

The purposes of this study were 1) to investigate the current conditions, desirable conditions, and needs as well as 2) to propose guidelines for the enhancement of the organization commitment of teachers in small-sized schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3. This study employed the descriptive research methods. Data were collected from 269 school executives using five-point scale questionnaires. The statistics used in the analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, the qualitative data were also gathered from five school executives through a semi-structured interview. The collected data were analyzed using the content analysis and PNI modified. The results of the study revealed that 1) the current conditions in all three aspects were on the highest level. The highest need was the willingness to devote oneself to working for the benefits of the organization. In addition, 2) it was found that the guidelines for the enhancement of the organization commitment of teachers included increasing the executives' responsibilities, instilling the positive attitudes, creating good working environment, and assigning the right job to the right persons so that teachers would have a chance to develop themselves. (Total 129 pages)

Keywords: Guidelines for the Enhancement of Organization Commitment; Small-sized Schools

บทนำ (Introduction)

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ทั่วโลกพยายามค้นหาแนวทางการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) ทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่า และมีความสามารถในการพัฒนาองค์กรได้ดีที่สุดนั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (พฤทธิพร นครชัย & ชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้กระทำได้โดยการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จรุ่งเรืองขององค์กร (จิราพร ระโหฐาน, 2559) การที่องค์กรมีบุคลากรที่เข้มแข็งและเป็นปึกแผ่นสามัคคีจะช่วยผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในอนาคต

การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ครูผู้สอนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น (กัญญา, 2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เห็นแนวโน้มการย้ายเข้า-ออก ของสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยช่วยเพิ่มความมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน มีผลให้สมาชิกมีความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันเพิ่มความอิสระในการทำงานขององค์การทำให้สมาชิกมีความสุขกับงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การให้มีเอกภาพเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำงานด้วยความตั้งใจ เสียสละแรงกายแรงใจทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยเสริมสร้าง และเป็นเครื่องชี้ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดี มีความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้ เกิดความเลื่อมใสศรัทธาและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และยังสอดคล้องกับ(ชมบวร เช่นทองกลาง, 2562) กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้น สิ่งที่ต้องการหรือสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ การทำอย่างไรให้สามารถสรรหาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพมาร่วมพัฒนาองค์กร และเมื่อได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วจะอย่างไรจึงจะพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นทั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืนและไม่ต้องสูญเสียบุคลากรไป

สถาบันทางการศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งเป็นเพราะปัจจัยในด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาเนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษา จะต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนาารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ขบธรรมเนียมและประเพณี ไปสู่เยาวชนที่เป็นอนาคตของสังคม และประเทศชาติต่อไป ซึ่งทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ และความละเอียดอ่อนในการบริหาร ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ความพึงพอใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดียึดมั่นและผูกพันกับองค์กร ชักจูงให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ มาร่วมปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ให้ได้ประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าขององค์กร (พัชรินทร์ ศิริเมฆ, 2560)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร และเสนอเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการทำงานของครูผู้สอนในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating & Scale) 5 ระดับ และการรวบรวมข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ปีการศึกษา 2563 แยกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหนองไผ่ อำเภอวังสามพัน อำเภอวิเชียรบุรี อำเภอศรีเทพ จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 109 คน และครูผู้สอนจำนวน 785 คน รวม 894 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 269 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607-610) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.5 % และ ระดับความเชื่อมั่น 95 % ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบ่งได้ 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า (Rating & Scale) 5 ระดับ คือ ระดับสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 5 คะแนน จนถึงระดับสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ระดับ 1 คะแนน และแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีผลปฏิบัติมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติมาก คะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติน้อยที่สุด โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.954 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.975 และตอนที่ 3 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยรวบรวมจากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยตรง โดยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 หรือให้ตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form และส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทางสังคมออนไลน์ช่องทางต่างๆ ได้แก่ Smart Office, Facebook, Line กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเข้าถึงช่องทางนี้ได้สะดวก และนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 269 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี ตำแหน่ง ครู คศ. 3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

ภาพรวมสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ภาพรวมสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวม 3 ด้าน

(n=269)

แนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อ องค์กรของ ครูผู้สอนในโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S. D	แปล ผล	$\bar{X}$	S. D	แปล ผล	PNI modified	ลำดับ ที่
1.ด้านความเชื่อมั่น อย่าง แรงกล้าและการ ยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.505	0.643	มาก	4.149	0.761	มาก	0.184	3
2.ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรง ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพ ขององค์กร	3.515	0.626	มาก	4.174	0.756	มาก	0.187	2
3.ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่าง มากในการปฏิบัติงาน เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.483	0.595	มาก	4.175	0.750	มาก	0.199	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.501	0.621	มาก	4.175	0.750	มากที่สุด	0.190	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมสภาพปัจจุบันของแนวทางการเสริมสร้างความ

ผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม 3 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.515$, S.D.= 0.626) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 3.505$, S.D.= 0.643) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.483$, S.D.= 0.595) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ในภาพรวม 3 ด้าน มีค่าดัชนี ($PNI_{Modified} = 0.190$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าดัชนี ($PNI_{Modified} = 0.199$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีค่าดัชนี ($PNI_{Modified} = 0.187$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าดัชนี ($PNI_{Modified} = 0.184$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยขออภิปรายผลแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

1) ภาพรวมสภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคมากระทบ มีแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศด้านวิชาการ ทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทำงานที่ได้รับมอบหมายและงานในหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทำงานนอกเวลาราชการเพื่อปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนหาแนวทางวิธีการและเทคโนโลยีที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แม้จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง สำหรับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีดังนี้

1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูผู้สอนทำงานที่ได้รับมอบหมายและงานในหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทำงานนอกเวลาราชการเพื่อปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนหาแนวทางวิธีการและเทคโนโลยีที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวราทิพย์ เอียนเหล็ก (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยลำดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอน ทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคมากระทบ ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากก็พร้อมที่จะเรียนรู้และทำงานนั้นต่อไป ไม่มีความคิดที่จะย้ายออกไปจากโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้บริหารโรงเรียนแม้จะมีการเปลี่ยนผู้บริหารอยู่บ่อยๆ มีแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศด้านวิชาการ ทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า คุรุปฏิบัติหน้าที่การสอนและปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ ที่โรงเรียนมอบหมายอย่างเต็มใจเมื่อมีงานเร่งด่วนพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานแม้ว่าจะเป็นวันหยุดทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2559) 1) แนวคิดด้านทัศนคติต่อองค์การ 2) แนวคิดด้านพฤติกรรม คือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้เสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งองค์การไป 3) แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ คือ เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การ

3) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงเรียนไม่ชัดเจน การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย เลาหิเชียร (2559) องค์การจะบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและคุณภาพของคน เทคนิค เทคโนโลยี ในปัจจุบันไม่สามารถบริหารงานได้โดยอาศัยแต่ประสบการณ์เพียงอย่างเดียว การวางแผนที่ดีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและการตัดสินใจต้องอาศัยเทคนิคทางการบริหาร ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา เพื่อวิเคราะห์และคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครู เพื่อพัฒนาครูให้มีความผูกพันในงาน มีพลังในการทำงาน พร้อมจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการ

ทำงาน เพิ่มมากขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้ครูมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดย การสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นมิตรในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาส การพัฒนางาน ทั้งทางด้านการสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน การ จัดสรรสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่ครบครัน เพื่อให้ครูพัฒนาศักยภาพ ของตนเองและมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบ การให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อ องค์กร ให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ควรให้ความสำคัญในการวางนโยบายในการประเมินผลงานที่ ชัดเจนโปร่งใส ที่ยึดถือความยุติธรรม ตามภาระงานของผู้ถูกประเมินสอดคล้องกับสภาพการ ปฏิบัติงานจริงของครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา เกี่ยวกับรูปแบบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2.2 ควรวิจัย เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยเก็บข้อมูล จากผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัณฐิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอแก่ง หางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชมบวร เข็นทองกลาง, ดร.กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. คุรุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ชลดา สิทธิวรรณ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต.

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

เชาว์ อินโย. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช. (2560). สร้างองค์กรในยุค 4.0. กรุงเทพฯ: บริษัท โฟสต์ พับลิชชิง จำกัด.

- ภูริวิชญ์ โทสุริทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูผู้สอนโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วราทิพย์ เอียนเหล็ง. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริพร พรหมโสภา. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา. อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2563). รายงานผลการจัดการศึกษาปีการศึกษา 2563. เพชรบูรณ์ : ฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันองค์การ: กรณีศึกษา สำนักรักษาการคณะรัฐมนตรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). ความผูกพันต่อองค์การ. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 39(34), 34-41.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links newcomers commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*. 23(4), 52-55.
- Becker, M. H., and Maiman, L. A. (1975). Sociobehavioral determinants of compliance with health and medical care recommendations. *Medical Care*. 13(1), 10-24.
- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*. 19(40), 533
- Greenberg, R., & Baron, G. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. (4 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17(12), 555-573.
- Kanter, M. R. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*. 33(1), 499-517.
- March, J. G., & H. A. Simon. (1958). *Organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2 nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Oz, S. (2001). *The economics of network industries*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*. 80(2), 151-176.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*. 16(2), 143-149.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(4), 48.
- Witkin, B. R., and Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessment. A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.