

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

A Study of Teacher's Organizational Commitment in Catholic Schools of Nakhon Ratchasima Diocese

บุญสันติ ประทุมปี¹
Boonsanti Prathumpee¹



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, สถานศึกษาคาทอลิก, สังฆมณฑลนครราชสีมา

¹ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

¹ Master of Education, Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

* Corresponding author. Tel. 083-4055590 E-mail : san_muc@hotmail.com



Abstract

The purposes of this research were to study and compare organizational commitment of teachers in Catholic schools under the diocese of Nakhon Ratchasima, classified by gender, age, educational background and work experience. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and verified a difference in pair by Scheffe's methods to determine the difference. The results indicated as follows:

1. Organizational commitment of teachers in Catholic schools under the diocese of Nakhon Ratchasima overall and specifically at a high level. Descending average is affective commitment, normative commitment and continuance commitment.
2. Aspects that were classified by gender were not significantly different statistically.
3. Aspects that were classified by age were statistically significant differences at .05 levels.
4. Organizational commitment of teachers in Catholic schools under the diocese of Nakhon Ratchasima, as overall classified by education background, there were not significantly different statistically.
5. Organizational commitment of teachers in Catholic schools under the diocese of Nakhon Ratchasima, as overall classified by work experience, there were statistically significant differences at .05 levels.

Keywords: Organizational commitment, Catholic schools, Nakhon Ratchasima Diocese



ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การ (Organization) หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่รวมกันภายใต้โครงสร้างอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีการจัดแบ่งหน้าที่บทบาทและความรับผิดชอบให้กับสมาชิกแต่ละคน เพื่อร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย องค์การจึงเป็นที่รวมของทรัพยากรคนและความรู้ต่างๆ เพื่อร่วมกันทำงาน ที่ไม่อาจทำให้สำเร็จได้เพียงลำพังคนใดคนหนึ่ง ทรัพยากรและคนที่มารวมอยู่ในองค์การนั้นจะต้องได้รับการประสานเข้าด้วยกันอย่างดี เพื่อให้้องค์การ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทบาทการจัดองค์การของผู้บริหารนั้นเป็นการจัดให้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมต่างๆ เพื่อการดึงดูดบุคลากรที่ดีให้เข้ามาทำงานกับองค์การ เก็บรักษาพนักงานที่ดีเหล่านั้นไว้ ตลอดจนสร้างความมั่นใจว่าคนเหล่านั้นจะทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ (วิทยา ดำรงราษฎร์, 2546: 26-27, 216-217)

ปัจจัยหรือตัวแปรที่จะสามารถแสดงถึงความสำเร็จขององค์การได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างกว่าความพึงพอใจในการทำงานก็คือ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกมาในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การและเป็นสิ่ง ที่พึงประสงค์ขององค์การ (ศิริพร ไทยกรณ, 2554: 2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของแนวโน้มการทำงานที่เกิดจากทัศนคติ

ในทางบวก มีลักษณะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวม มิใช่เรื่องเฉพาะตัวอย่างเช่นเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรับผิดชอบโดยรวมที่มีต่อทีมงานและองค์การในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551: 180-181) อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ บุคคลที่ผูกพันต่อองค์การสูงจะมองตนเองว่าเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2549: 1319) เมื่อองค์การต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ และให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง (ณัฐพันธ์ เชรนนันท์, 2551: 98)

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจำนวนครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552-2556 พบว่า อัตราการลาออกของครูในปีการศึกษา 2552-2556 คิดเป็นร้อยละ 6.19, 7.08, 6.95, 9.37 และ 6.64 ตามลำดับ จึงมีความสนใจและต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก และนำเสนอข้อมูลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่เกี่ยวข้องทราบและแสวงหาวิธีเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การต่อไป เป็นการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ร่วมมือปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกระยะยาวของสถานศึกษา อีกทั้งเป็นการตอบสนองความต้องการ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกันอันจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งสองฝ่าย ที่สุดแล้วก็จะส่งผลให้ทั้งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 693 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครบทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 6 แห่ง โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน แล้วคำนวณสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาทั้ง 6 แห่งโดยการคำนวณจากค่าร้อยละของประชากรของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (คิดเป็นร้อยละ 36.56) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาแต่ละแห่ง
2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากรายชื่อครูให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนในสถานศึกษาทั้ง 6 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดความผูกพัน ต่อองค์กร ของ Meyer และ Allen (1991: 61-89) มี 3 องค์ประกอบคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และขอหนังสือขออนุญาตจากมุนายก ประมุขของสังฆมณฑลนครราชสีมาถึงผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตพร้อมแบบสอบถามจำนวน 253 ฉบับ ไปส่งให้กับสถานศึกษาคาทอลิกทั้ง 6 แห่ง และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 239 ฉบับ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางเครื่องคอมพิวเตอร์



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำนวน 239 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.9 มีอายุมากกว่า 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 34.3 และอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นอันดับสุดท้าย ร้อยละ 16.3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 59.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ด้านจิตใจ	4.36	.494	มาก	1
2. ด้านการคงอยู่	3.83	.596	มาก	3
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.29	.577	มาก	2
รวม	4.16	.556	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=.556) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D.=.494) ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D.=.577) และด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=.596)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ทำการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามเพศ

ความผูกพัน ต่อองค์การ	หญิง		ระดับ	ชาย		ระดับ	t	p
	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
ด้านจิตใจ	4.37	.479	มาก	4.32	.526	มาก	.762	.447
ด้านการคงอยู่	3.85	.571	มาก	3.80	.645	มาก	.673	.502
ด้านบรรทัดฐาน	4.30	.593	มาก	4.27	.547	มาก	.303	.762
รวม	4.18	.460	มาก	4.13	.516	มาก	.704	.482

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามอายุ ทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามอายุ

ความผูกพัน ต่อองค์การ	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1607.395	803.698	10.999*	.000
	ภายในกลุ่ม	236	17244.923	73.072		
	รวม	238	18852.318			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	416.936	208.468	3.045*	.049
	ภายในกลุ่ม	236	16158.930	68.470		
	รวม	238	16575.866			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	181.827	90.914	2.769	.065
	ภายในกลุ่ม	236	7747.152	32.827		
	รวม	238	7928.979			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5308.299	2654.149	6.896*	.001
	ภายในกลุ่ม	236	90831.099	384.878		
	รวม	238	96139.397			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความผูกพัน ต่อองค์กรของครูที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	มากกว่า 40 ปี	30-40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
		n=118	n=82	n=39
		4.26	4.10	3.99
มากกว่า 40 ปี	4.26	-	.16*	.27*
30-40 ปี	4.10	-	-	.11
ต่ำกว่า 30 ปี	3.99	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากครูที่มีอายุ 30-40 ปี และแตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แต่ครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ ด้านจิตใจ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	มากกว่า 40 ปี	30-40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
		n=118	n=82	n=39
		4.49	4.29	4.10
มากกว่า 40 ปี	4.49	-	.20*	.39*
30-40 ปี	4.29	-	-	.19
ต่ำกว่า 30 ปี	4.10	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างจากครูที่มีอายุ 30-40 ปี และแตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านจิตใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันด้านจิตใจสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แต่ครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ ด้านการคงอยู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	มากกว่า 40 ปี	30-40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
		n=118	n=82	n=39
		3.93	3.75	3.73
มากกว่า 40 ปี	3.93	-	.18*	.20*
30-40 ปี	3.75	-	-	.02
ต่ำกว่า 30 ปี	3.73	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างจากครูที่มีอายุ 30-40 ปี และแตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านการคงอยู่สูงกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านการคงอยู่สูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แต่ครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทำการวิเคราะห์โดยใช้ การทดสอบ t-test ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความผูกพัน ต่อองค์กร	วุฒิการศึกษา						t	p
	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
ด้านจิตใจ	4.46	.524	มาก	4.33	.484	มาก	1.627	.105
ด้านการคงอยู่	3.83	.648	มาก	3.83	.583	มาก	-.078	.938
ด้านบรรทัดฐาน	4.23	.829	มาก	4.30	.487	มาก	-.598	.552
รวม	4.19	.547	มาก	4.16	.459	มาก	.456	.649

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทำการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ t-test ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		ระดับ	ต่ำกว่า 10 ปี		ระดับ	t	p
	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
ด้านจิตใจ	4.51	.431	มากที่สุด	4.13	.499	มาก	6.215*	.000
ด้านการคงอยู่	3.96	.526	มาก	3.64	.643	มาก	4.060*	.000
ด้านบรรทัดฐาน	4.38	.581	มาก	4.14	.543	มาก	3.205*	.002
รวม	4.30	.412	มาก	3.97	.504	มาก	5.458*	.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ในทุกด้าน



สรุป อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ค้นพบในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาคาทอลิกใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ มีโครงการหรือกิจกรรมการปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาในโอกาสวันสำคัญต่างๆ อีกทั้งยังมีกองทุนสนับสนุนและให้สวัสดิการต่างๆ เพื่อการช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง นอกจากนี้สถานศึกษาคาทอลิกยังให้ค่าตอบแทนตามมาตรฐานวิชาชีพและตามความรู้ความสามารถ ความขยันทุ่มเทในตำแหน่งหน้าที่ของครู ดังที่ วิภาส ทองสุทธิ (2552: 162-163) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ และระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาคาทอลิกใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ ครูจึงมีความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของสถานศึกษา มีความตั้งใจพร้อมทุ่มเทและอุทิศตนทั้งกำลังแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อสถานศึกษา ดังที่ สุพานี สุฤษฏีวานิช (2549: 97-99) กล่าวว่า การผูกพันในเชิงความรู้สึก เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551: 106-107) กล่าวว่า ความผูกพันด้วยใจเป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุผลให้บุคคลปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องทำงานแบบเดียวกัน อีกทั้ง Greenberg และ Baron (2008: 234-241) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความต้องการอย่างยิ่งของบุคคลที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่ต้องการกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องการกำลังดำเนินการให้เกิดความเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เขาก็อาจจะลาออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ลำกระโทก (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาคาทอลิกมีกองทุนสนับสนุนและให้สวัสดิการต่างๆ เพื่อการช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึงในโอกาสสำคัญต่างๆ นอกจากนี้ยังให้ค่าตอบแทนตามมาตรฐานวิชาชีพและตามความสามารถ ความขยันทุ่มเทในตำแหน่งหน้าที่เช่นการทำงานพิเศษนอกเวลา การสอนพิเศษ ครูจึงมั่นใจและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนที่ดีและผลประโยชน์ในระยะยาว มีความคุ้มค่ากับต้นทุนส่วนตัว เวลา ค่าใช้จ่ายและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไป ทั้งคำนึงถึงโอกาสและทางเลือกอื่นที่เหลืออยู่ในชีวิตการทำงาน ดังที่ Meyer และ Allen (1991: 68) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นผลจากการเปรียบเทียบการลงทุนที่ได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าสนใจ ถ้าลาออกจากองค์กรจะเป็นการสูญเสียเวลา กำลังกาย และกำลังสติปัญญา การที่บุคคลจะทำงานที่องค์กรนั้นต่อไป ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน เพราะถ้าลาออกไปก่อนเวลา สิ่งที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Collins (2011) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อพันธกิจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรล้วนขึ้นอยู่กับส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อการเงินและค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumar (2014) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานค้าปลีก พบว่า ตัวแปรที่ตอบสนองความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะคือ เงินเดือนดี และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาคาทอลิกมีโครงการหรือกิจกรรม การปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อฟื้นฟูชีวิตจิตใจในการทำงานร่วมกันของครู เช่น การจัดอบรม สัมมนา การจัดทัศนศึกษาหรือพักผ่อนประจำปี อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาในโอกาส วันสำคัญต่างๆ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอยู่เสมอ ครูจึงยอมรับว่าสถานศึกษาเป็นผู้ให้และมีบุญคุณแก่ตน จึงสมควรที่จะต้องทดแทนหรือตอบแทน ทั้งยึดถือเป็นคุณธรรม ความถูกต้องและเหมาะสมในวิชาชีพครู ดังที่ Meyer และ Allen (1991: 68) ได้กล่าวว่า ความผูกพันทางบรรทัดฐานเป็นแรงกดดันทางบรรทัดฐานที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร ได้แก่ ความคุ้นเคย กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางครอบครัวและด้านวัฒนธรรม องค์กร ทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2549: 1319) กล่าวว่า ความผูกพันทางบรรทัดฐานจะเป็นข้อผูกพันของบุคคลที่จะอยู่ภายในองค์กร เนื่องจากแรงกดดันของบุคคลอื่น บุคคลที่มีความผูกพันทางบรรทัดฐานสูงจะห่วงใยว่าบุคคลอื่นจะคิดอย่างไรต่อการลาออกของพวกเขา พวกเขาไม่อยากจะทำให้บุคคลอื่นผิดหวัง และห่วงใยว่าเพื่อนร่วมงานจะคิดไม่ดีต่อพวกเขา จากการลาออก สอดคล้องกับ Greenberg และ Baron (2008: 234-241) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกถึงภาระผูกพันที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลนครราชสีมา ดำเนินการจัดการศึกษาและยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในภาระหน้าที่อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตามความรู้ความสามารถ ดังที่ วิภาส ทองสุทธิ (2552: 49) กล่าวว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทักษะในเชิงคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้ เมื่อมีการแข่งขัน การจูงใจ การปรับตัวเข้ากับสังคม หรือความสามารถในการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารินี สุเพ็งคำ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังเกตสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากครูที่มีอายุ 30-40 ปี และแตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่แตกต่างจากครูที่มีอายุ 30-40 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่ครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ย่อมรับรู้ถึงต้นทุนส่วนตัวเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหลือในชีวิตการทำงาน การสูญเสียโอกาส และทางเลือก ทั้งความยากลำบากในการหางานใหม่ ในช่วงอายุที่สูงขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี แสดงว่าเมื่อครูมีอายุมากขึ้นย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดยครูมีความปรารถนาและรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะอยู่เป็นสมาชิกของสถานศึกษาต่อไป เพื่อลดความเสี่ยงในการออกไปหางานใหม่และไม่แน่ใจว่า จะได้รับหน้าที่งานที่ดีกว่าด้วย ดังที่ วิชาส ทองสุทธิ (2552: 47) กล่าวว่า คนที่มีอายุมากขึ้น ความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานต่ำลง ซึ่งเป็นผลสรุปของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและอัตราการลาออก จากงาน เพราะคนที่อายุมากขึ้นทางเลือกและโอกาสในการหางานใหม่ทำอาจจะน้อยลง และการอยู่ทำงานต่อไปในองค์กรเดิมยังมีผลทำให้ได้รับค่าจ้างเงินเดือนในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น มีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น รวมถึงสิทธิในสวัสดิการที่พึงได้อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่อายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รันธญา กอกเชียงแสน (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Weng และคณะ (2010) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

2.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ซึ่งบริหารงานโดยบาทหลวง และนักบวช ยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยการมอบหมายงานภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน แสดงว่าครูทุกคนยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนและเชื่อมั่นว่าตนมีส่วนร่วมกับการศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ดังที่ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และกล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม และมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงาน ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และได้ยึดหลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญในการบริหารโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติงาน ประเมิน ตัดสินใจและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูมีความตั้งใจ ที่จะทำงานตามที่โรงเรียนมอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ

2.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีความสามารถและเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งได้รับความก้าวหน้าในงาน ผลประโยชน์ร่วมกับองค์กร และผลตอบแทนสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้ครูที่อยู่มานานยังคงอยู่กับสถานศึกษาต่อไปเพื่อคงรักษาผลประโยชน์ที่สะสมมา จึงไม่ต้องการออกไปเริ่มต้นในองค์กรใหม่ และส่วนมากครูในสถานศึกษาคาทอลิกเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ วิภาส ทองสุทธิ (2552: 47) กล่าวว่า พนักงานที่มีความอาวุโส ในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ดังนั้นความอาวุโสในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีสำหรับการวัดผลงานของพนักงาน และยังพบว่าพนักงานที่มีความอาวุโส ในการทำงานมาก จะมีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พรทิพย์ แสงจันทร์ ผ่อง (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกองค์กร ครูเก่าๆ ยืนยันที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป แต่ครูส่วนใหญ่ที่บรรจุไม่เกิน 5 ปี คิดอยากย้าย ไปโรงเรียนอื่น เนื่องจากความก้าวหน้าในการทำวิทยฐานะทำได้ยากแม้จะมีความผูกพันกับงานกับเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุธาวลัย แจ่มประจักษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา พบว่าครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งนับว่า เป็นผลดีต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีธำรงรักษาครูในสถานศึกษาให้มีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานและภาระหน้าที่ของครูในสถานศึกษา

1.3 สังฆมณฑลนครราชสีมาควรนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.4 สังฆมณฑลนครราชสีมาควรนำผลการศึกษาไปพิจารณาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรครูที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และมีผลตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา
- 2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา



เอกสารอ้างอิง

- จิราพร ลำกระโทก. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behaviors). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธารินี สุเพ็งคำ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4. รายงานการศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รันทฎา กอกเชียงแสน. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ธีรด์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ส เจริญ การพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : อินทราษ.
- ศิริพร ไทยกรณ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- สุธาวัลย์ แจ่มประจักษ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุพานี สฤษฏีวานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

Collins, Laurene E. (2011). *Will they stay? Exploring mission attachment and organizational commitment among employees in a nonprofit organization*. A Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University.

Greenberg, J. and R. A. Baron. (2008). *Behavior in organization*. 9th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education.

Kumar, Arun S. (2014). "An empirical study: relationship between employee motivation, satisfaction and organizational commitment". *Int. J. Manag. Bus. Res.* 4(2): 81-93.

Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*. 1(1): 61-89.

Weng, Qingxiong and others. (2010). "The relationship between career growth and organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 77(3): 391-400.

Yamane, Taro. (1973). *"Statistics : An introductory analysis"*. 3rd ed. New York: Harper and Row.