



ความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

The Organizational Commitment of Teachers and School Administrators
under the Jurisdiction of Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2

ยุพา กิจสงเสริมกุล*

Yupa Kitsongsermkul

ดวงใจ ชนะสิทธิ์**

Duangjai Chanasid

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีความผูกพันต่อการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภทตามสัดส่วนอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และขนาดสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความศรัทธา ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี คำนึงมองค์การ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป้าหมายขององค์การ 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เข้าใจงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อการ/ ประถมศึกษา

* นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



Abstract

This research aimed to 1) investigate the level of organizational commitment of teachers and school administrators; 2) compare the organizational commitment of teachers and school administrators classified by personal factors and school size; and 3) study the guidelines to promote and support organizational commitment of teachers and administrators. The research samples were 306 teachers and administrators of educational institutions under the Jurisdiction of Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, derived by stratified random sampling which distributed by district. The research instruments were a questionnaire and interviews constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, the Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1) Overall and specific aspects, the organizational commitment of teachers and school administrators was at the highest level, ranked from the highest to lowest; faith, work determination, loyalty, organization values, work progress opportunity, and organization goals.

2) Compared to the level of organizational commitment of teachers and school administrators, marital status, age, location and size of the school. The difference was statistically significant at the .05 level. The sex, education, working experience, monthly income and academic standing is no different.

3) Guidelines to create organizational commitment of teachers and school administrators consist of the followings: participating in goal-setting, planning and meeting, understanding the frame responsibilities, understanding collaborative working and building morale for job performance.

Keywords : Organizational Commitment/ Primary Educational

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชาติ ทำให้ประเทศชาติยังยืนอยู่ได้ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา “คน” ให้มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ทั้งนี้การจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุด

ในการพัฒนานุเคราะห์ของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาองค์การให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ ความผูกพันต่อ



องค์การ ซึ่งในมุมมองของหน่วยงานราชการ ความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยราชการ คือ การที่บุคลากรในองค์การได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์การ

ปรีชา วัชรากย์ (2550: 3) บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ และสิ่งที่ต้องตระหนักอยู่เสมอคือการจงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสามารถปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลานานแทนที่องค์การต้องการ พระมหาจิตินเรศ วุฑฒิชิมโม (2556: บทนำ) ในขณะเดียวกันหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การอาจส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานหรือเกิดการเปลี่ยนงาน จึงนับได้ว่าความผูกพันกับองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (นฤมล สุขมูลตรี, 2554: 224)

ในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครูและสามารถผสมผสานความต้องการทั้งของครูและองค์การเข้าด้วยกัน รวมทั้งมีความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จะสนองความต้องการของครูให้มีความพอใจในการทำงาน หากครูมีความพอใจในการทำงานแล้วมักจะทำให้คนเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์การพร้อมที่จะใช้

ความสามารถและความพยายามพัฒนาและหาแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537: 35)

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูและประสิทธิผลขององค์การ หากครูขาดความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีพฤติกรรมต่อต้านและจำกัดบทบาทตัวเอง ขาดการยึดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ หงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน มักจะทำผิดกฎระเบียบขององค์การส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลที่ต่ำลง จะเห็นได้ว่าปัจจุบันครูในสถานศึกษามีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย ทำให้ครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและทำงานใหม่เพิ่มมากขึ้น (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 2-35) เมื่อมีภาระงานมากขึ้น ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ครูเกิดความท้อแท้ และเริ่มลดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยเหตุนี้ ปรีชาดิ บัวเป็ง (2554: 1-2) ได้ศึกษาวิจัยและพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่คอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์การไปนานๆ โดยความผูกพันต่อองค์การมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การจะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ และมั่นคง และในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความท้อแท้ ไม่พึงพอใจต่องานแล้วจะทำให้ไม่มีความจงรักภักดีและไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์การไป ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานเกิดความล่าช้า หยุดชะงักขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้หากองค์การใดมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงจะส่งผลให้เกิดการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์การและส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นขององค์การ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (2557: 5) มีนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าในช่วงปี 2555 - 2557 บุคลากรทางการศึกษามีการย้ายโอนไปทำงานในสถานที่อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น โดยมีเหตุปัจจัยที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย้ายตามครอบครัวหรือบรรยากาศสุขภาพขององค์กร ส่งผลกระทบต่อการวางแผนการกำหนดอัตราบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และหน่วยงานอื่นที่สนใจนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารในสถานศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพส่วนบุคคล และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

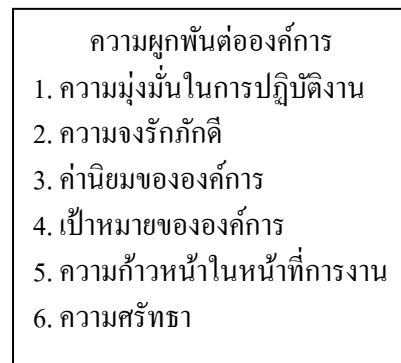
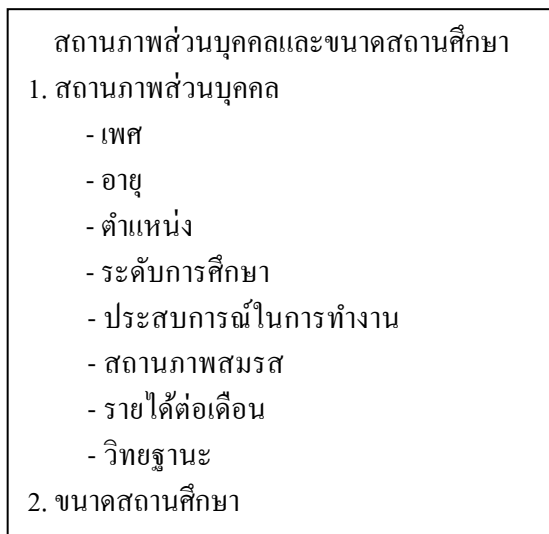
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการประกอบด้วย ยอดธง อาทมาท (2547) Porter et al. (1987) Kanter (1968) Buchanan (1974) Allen & Meyer (1990) Sheldon (1971) Steer (1988) Greenberg (2000) Northcraft & Neale (1990) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) ความจงรักภักดี 3) ค่านิยมขององค์กร 4) เป้าหมายขององค์กร 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 6) ความศรัทธา



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,412 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 138 คน ครู 1,274 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน โดยเปิดตารางการกำหนดขนาดของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน จิตศิริตน์ แสงเลิศอุทัย, 2555: 124) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) กระจายสัดส่วนตามอำเภอ โดยตัวอย่างมี 2 กลุ่มประกอบด้วย

1) ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภทตามสัดส่วนของอำเภอ

2) ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญในการตอบแบบ

สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาขนาดละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนที่ผ่านการรับรองคุณภาพสถานศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่อยู่ในระดับดีขึ้นไป

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี ค่านิยมขององค์กร เป้าหมายขององค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความศรัทธา



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) ความจงรักภักดี 3) ค่านิยมองค์กร 4) เป้าหมายขององค์กร 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 6) ความศรัทธา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ครู / ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการของระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ครู / ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการของระดับมาก

3 หมายถึง ครู / ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการของระดับปานกลาง

2 หมายถึง ครู / ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการของระดับน้อย

1 หมายถึง ครู / ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการของระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริม

และสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีความผูกพันต่อการ

สำหรับแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีความผูกพันต่อการ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และสมมุติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลส่วนดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างข้อกระทงคำถาม ตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

ขั้นที่ 3 นำข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (Context Validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีระหว่าง 0.67-1.00 ได้จำนวน 41 ข้อ และนำข้อกระทงคำถามไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบด้านคุณภาพแบบสอบถามด้านความเที่ยง (reliability)



ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ที่รับกลับคืนมา มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2550: 156) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 6 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้องโดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 7 นำข้อมูลที่เก็บจากตัวอย่างมาวิเคราะห์ และนำผลการวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละด้านมาตั้งเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีความผูกพันต่อการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

1) ขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 306 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา นำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม

(n = 306)

ข้อ	ความผูกพันต่อการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.70	0.29	มากที่สุด	2
2.	ความจงรักภักดี	4.66	0.32	มากที่สุด	3
3.	ค่านิยมองค์กร	4.65	0.36	มากที่สุด	4
4.	เป้าหมายขององค์กร	4.62	0.42	มากที่สุด	6
5.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.64	0.33	มากที่สุด	5
6.	ความศรัทธา	4.83	0.28	มากที่สุด	1
รวม		4.68	0.33	มากที่สุด	



จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับคือ ความศรัทธา ($\bar{X}=4.83$, S.D. = 0.28) ความมุ่งมั่น

ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.29) และความจงรักภักดี ($\bar{X}=4.66$, S.D. = 0.32)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและขนาดสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำเสนอตารางเฉพาะผลการวิจัยที่พบความแตกต่างตามสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ (n = 306)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.37	0.79	9.84*	0.00
	ภายในกลุ่ม	302	24.26	0.08		
	รวม	305	26.63			
ความจงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	3	3.22	1.07	11.90*	0.00
	ภายในกลุ่ม	302	27.24	0.09		
	รวม	305	30.46			
ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.16	1.05	8.67*	0.00
	ภายในกลุ่ม	302	36.74	0.12		
	รวม	305	39.90			
เป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.40	1.13	6.70*	0.00
	ภายในกลุ่ม	302	51.09	0.17		
	รวม	305	54.49			
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.01	1.00	9.91*	0.00
	ภายในกลุ่ม	302	30.59	0.10		
	รวม	305	33.61			
ความศรัทธา	ระหว่างกลุ่ม	3	.65	0.22	2.71*	0.05
	ภายในกลุ่ม	302	24.07	0.08		
	รวม	305	24.71			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.01	1.00	9.91*	0.00
	ภายในกลุ่ม	302	30.59	0.10		
	รวม	305	33.61			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05



จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ผลการทดสอบพบว่า ครูและผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 30-40 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป รวมถึงอายุ 41-50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี ค่านิยมองค์กร เป้าหมายขององค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความศรัทธาพบว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 306)

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา	30	4.94	0.14	5.67*	0.00
	ครู	276	4.66	0.30		
ความจงรักภักดี	ผู้บริหารสถานศึกษา	30	4.91	0.21	5.11*	0.00
	ครู	276	4.63	0.31		
ค่านิยมองค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษา	30	4.94	0.19	5.39*	0.00
	ครู	276	4.61	0.36		
เป้าหมายขององค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษา	30	4.92	0.21	4.65*	0.00
	ครู	276	4.58	0.43		
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา	30	4.93	0.18	5.78*	0.00
	ครู	276	4.60	0.33		
ความศรัทธา	ผู้บริหารสถานศึกษา	36	4.97	0.09	3.29*	0.00
	ครู	270	4.81	0.30		
รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	30	4.82	0.13	5.96*	0.00
	ครู	276	4.57	0.25		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ
สมรส

(n = 306)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.65	0.22	2.53	0.06
	ภายในกลุ่ม	302	25.98	0.09		
	รวม	305	26.63			
ความจงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	3	0.64	0.21	2.17	0.09
	ภายในกลุ่ม	302	29.82	0.10		
	รวม	305	30.46			
ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.01	0.34	2.61*	0.05
	ภายในกลุ่ม	302	38.90	0.13		
	รวม	305	39.90			
เป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.00	0.33	1.88	0.13
	ภายในกลุ่ม	302	53.49	0.18		
	รวม	305	54.49			
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.91	0.30	2.81*	0.04
	ภายในกลุ่ม	302	32.69	0.11		
	รวม	305	33.61			
ความศรัทธา	ระหว่างกลุ่ม	3	.17	0.06	0.69	0.56
	ภายในกลุ่ม	302	24.54	0.08		
	รวม	305	24.71			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.55	0.18	3.01*	0.03
	ภายในกลุ่ม	302	18.37	0.06		
	รวม	305	18.92			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05



จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่านิยม องค์กรและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึง ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วย วิธีการของ Scheffe' ผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสและหม้ายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่านิยมองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 306)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	12.17*	0.00
	ภายในกลุ่ม	303	24.65	0.08		
	รวม	305	26.63			
ความจงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	1.81	0.17
	ภายในกลุ่ม	303	30.10	0.10		
	รวม	305	30.46			
ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	7.93*	0.00
	ภายในกลุ่ม	303	37.92	0.13		
	รวม	305	39.90			
เป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.65	3.68*	0.03
	ภายในกลุ่ม	303	53.20	0.18		
	รวม	305	54.49			
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.72	0.49
	ภายในกลุ่ม	303	33.45	0.11		
	รวม	305	33.61			
ความศรัทธา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	.42*	0.03
	ภายในกลุ่ม	303	24.17	0.08		
	รวม	305	24.71			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	.78*	0.01
	ภายในกลุ่ม	303	18.34	0.06		
	รวม	305	18.92			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05



จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ค่านิยมองค์กร เป้าหมายขององค์กร และความศรัทธาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบพบว่า สถานศึกษขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและค่านิยมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษขนาดเล็กับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความศรัทธาพบว่าไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และวิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์หาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า

1) แนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายให้บรรลุตามนโยบายของสถานศึกษา ครูและผู้บริหารควรร่วมกันกำหนด

เป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2) วิธีการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนที่วางไว้ จะต้องมีการประชุมวางแผน ซึ่งแจ้งลำดับขั้นตอน ตลอดจนเป้าหมายที่จะเป็นผลผลิตที่วางเอาไว้ให้ทุกคนเข้าใจร่วมกัน ที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะเป็นผู้นำในการพาทำโดยร่วมมือไปพร้อมกันระหว่างครูและผู้บริหาร

3) แนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรเริ่มต้นจากการวางแผนในระยะยาวตามบริบทของบุคลากรแต่ละคน เช่น แจ้งข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทราบทุกครั้ง กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสมัครสอบหรือทำผลงาน การให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เป็นต้น

4) การพิจารณาความดีความชอบ ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่สามารถตรวจสอบได้ และมีความโปร่งใส

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดี มีค่านิยมและเป้าหมายต่อหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่เป็นอันดับต้นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาครู



และบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน ประกอบกับผู้บริหารนำนโยบายของต้นสังกัดมาใช้ในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อการในระดั้มากที่สุด สอดคล้องกับชนนันท ทะสุใจ (2547: 9) ที่พบว่า ความผูกพันต่อการเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการ มีความรัก ความภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อการ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป และสอดคล้องกับ ชนวรรณ สุระธรรมนิติ (2550: 57) ที่พบว่า ความผูกพันต่อการเป็นภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อการของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร จะมีความตั้งใจทุ่มเทและความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับสุวพิชญ์ เจริญบุตร (2556: 255) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขึ้นอยู่กับความผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคง และระวี อรรถวิสัย (2557: 52-65) ที่พบว่า ผู้นำองค์กรมีส่วนสำคัญประการแรกในการรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรต่อไป เนื่องมาจากความผูกพันต่อผู้นำองค์กรส่งผลไปยังความผูกพันต่อการ รวมไปถึงโสมสิริ มุลทองทิพย์ (2556:) ที่พบว่า ความผูกพันต่อการด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่าอายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และขนาดสถานศึกษา ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านอายุพบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี ค่านิยมองค์กร เป้าหมายขององค์กร และความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานมายาวนานมักจะเกิดความผูกพันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีกับองค์กร ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ทำให้เกิดความรักและความผูกพันเหมือนบ้านตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเจริญ ว่องประชาณุกุล (2548: 96) ที่พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีความผูกพัน มีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนพร แยมสุดา (2550: 134) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของพรรษา เสือคำ (2553: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากอายุของครูและผู้บริหารสถานศึกษาแล้วยังพบว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะขอบเขตการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผน พัฒนา กำกับ และควบคุมการปฏิบัติงาน มุ่งที่จะพัฒนาให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพของสถานศึกษาในขณะเดียวกันครูมีหน้าที่สอน และมุ่งที่จะพัฒนาผู้เรียน ทั้งครูและผู้บริหารถึงแม้จะมีหน้าที่ที่ต่างกัน



แต่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยคิดว่าสถานศึกษาเปรียบเสมือนบ้านตนเอง จึงมีความผูกพันกับสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีสายงานต่างกันหรือมีลักษณะงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับชาญวุฒิ บุญชม (2553: 52) พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากอายุ และตำแหน่งแล้ว ยังพบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรส และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน ซึ่งในด้านสถานภาพสมรสพบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสดและหม้ายจะมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอาจเป็นเพราะผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย อาจไม่มีภาระหรือสิ่งที่จะต้องทำให้ห้วงจึงทำให้มีเวลาในการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานมาก จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้า สำหรับขนาดของสถานศึกษาอาจเป็นเพราะสถานขนาดใหญ่มีกระบวนการ และขั้นตอนการบริหารจัดการที่ต้องใช้ระเบียบ กฎกติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน หลักนิติธรรมต่าง ๆ ในทำการใดต้องเป็นที่ยอมรับของส่วนรวม ไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใส สร้างความไว้วางใจซึ่งกันตรงไปตรงมา ตรวจสอบความถูกต้องได้ ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความเห็นได้ มีความตระหนักในหน้าที่ มีการแบ่งสายงานที่ชัดเจน ต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมักจะอยู่ด้วยกันแบบพี่แบบน้อง สายงานการกำกับและติดตามจะสั้นกว่าและใกล้ชิดกันมากกว่าทำให้ความผูกพันต่อการมี

ความแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ สร้อยพิมาย (2552) ที่พบว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าความผูกพันของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่างจากสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ครูและผู้บริหารควรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมกัน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ควรมีการประชุมวางแผน ชี้แจงลำดับขั้นตอน ตลอดจนเป้าหมายที่จะเป็นผลผลิตให้ทุกคนเข้าใจร่วมกัน ที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะเป็นผู้นำในการพาทำโดยร่วมมือไปพร้อมกันระหว่างครูและผู้บริหาร

1.3 การส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นควรเริ่มต้นจากการวางแผนในระยะยาวตามบริบทของบุคลากรแต่ละคน เช่น แจ้งข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทราบทุกครั้ง กระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสมัครสอบหรือทำผลงาน การให้เข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาวิจัยความผูกพันต่อการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย. (2555). วิจัยวิทยการวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เจริญ ว่องประชาณุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
ในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.
ภาคินพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์และสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชนพร เข้มสุดา. (2550). “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต”.
วารสารนาวิกศาสตร์ สำนักงานราชนาวิก 90(3): 1-3.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล พุยมูลตรี. (2554). “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร”.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 3(1): 222-232.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์
ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกธุรกิจระหว่าง
ประเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีชา วัชรากย์. (2550). “ทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ
ธรรมภิบาลภาครัฐ”. วารสารดำรงราชานุภาพ 7(23): 1-11.
- พรรษา เสือคำ. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วสีกอนสตรัคชั่น จำกัด.
ภาคินพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- พระมหาจิตนเรศ วุฑฒิชัยโม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี. รายงานการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี.



-
- ยอดธง อาทมาท. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานสถานศึกษากับความผูกพันของครูสาขาวิชาชีพในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา เขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวี อรรถวิสัย. (2557). “การรักษานุเคราะห์ทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 6(1): 52-65.
- รารวูธ สร้อยพิมาย. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 1”. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น 32(1): 75-83.
- สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา. (2551). ความผูกพันต่อการของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิทย์ เขจรบุตร. (2556). “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 5(2): 255-266.
- สุวิมล ติรณานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2558). ข้อมูลพื้นฐาน. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
- _____. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557. สุพรรณบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buchanan, H. B. (1974). *building organization commitment the socialization of managers in work organization*. Administrative Science Quarterly, 19.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations*. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Kanter, R.M. (1968). *American*. Sociological Review, 33(1), 499 – 517.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Chicago: The Dryden Press.
- Porter et al. (1987). *Organizational Commitment, Job Stisfaction, and Turnoveramong Psychiatric Technicians*. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.



-
- Sheldon, M. (1971). “An empirical analysis of organizational identification”. **Academy of Management Journal**, 14, pp. 149 - 226.
- Steers, Richard M. (1988). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. California: Goodyear.