

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรใน
โรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน
สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร**

ยุพา คงตะโน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.885 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (Independent t – test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Post hoc comparison) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ 1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ

มาก 2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนชาตราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนชาตราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-15 ปี ส่วนอีกสองด้านคือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การจะสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นจะต้องมีการพัฒนาและมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานอยู่อย่างมั่นคง โรงเรียนจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดีความผูกพันต่อโรงเรียนในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกโรงเรียนต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายทางและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะที่ดีที่ส่งเสริมการทำงาน (Mathieu and Zajac อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 195) การที่โรงเรียนจะให้ความสำคัญต่อความผูกพันคือการที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายของโรงเรียนมีค่านิยม เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ ในโรงเรียน และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพราะหากโรงเรียนใดทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป (Richard M. Steers., 1977 อ้างถึงใน สกฤษดิ์ ลำเกาพันธ์, 2557, หน้า 1) ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีสิ่งสำคัญที่จะดำเนินการควบคู่กันไปด้วย คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนตลอดไป โดยโรงเรียนจะต้องใส่ใจในการดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง

และสร้างความสำเร็จให้กับโรงเรียน โดยไม่เห็นแก่ความยากลำบาก ซึ่งโรงเรียนจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน (ธิดา พาหอม, 2554, หน้า 135-143)

โรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร อยู่ในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบริหารการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และตรงกับความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองและชุมชนให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามารับการศึกษาเป็นจำนวนมาก นักเรียน ครู ผู้บริหารเป็นคนดี มีคุณภาพทำให้โรงเรียนมีคุณภาพมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมทั่ว ในการบริหารจัดการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรและมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนสามารถดูแลนักเรียนได้เป็นอย่างดี แต่มักพบปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของบุคลากรในการปฏิบัติงานเนื่องจากต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปเนื่องจากมีครูเกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้ายสังกัด ย้ายกลับภูมิลำเนา ซึ่งอัตรากำลังที่จะต้องมาทดแทนนั้นจะต้องรอจนกว่าจะมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดทำให้ภาระงานของครูเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่ และยังมีปัจจัยหลายประการ เช่น เงินเดือน รายได้ สภาวะเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ความล่าช้าของระบบและการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนที่รวดเร็วส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้มีความผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็ลดลงเรื่อยๆ ทำให้ครูมีการ โอน ย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายสังกัด ทุกปี

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาคนหนึ่งของโรงเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนและนำมาปรับปรุงหรือหาแนวทางเพื่อทำให้ครูเกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อโรงเรียน ประรณาทิจะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เยาวชนเป็นคนดี มีความรู้ของสังคม ซึ่งเยาวชนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างสุ่มโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างในภาวิดา ชาราศรีสุทธิและคณะ, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของนางสกุลรักษ์ ลำภาพันธ์ มาปรับปรุงพัฒนา โดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2560 ถึง 27 พฤษภาคม 2560

ตัวแปรที่ศึกษาคือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน 3 ด้าน คือ 1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อโรงเรียน 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.885 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) คือ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัด

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ใน 3 ด้านคือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อโรงเรียน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis Of Variance) และพบความแตกต่างแล้วนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป รองลงมาได้แก่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 15 ปี
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก
3. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนชาติราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-15 ปี แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนชาติราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าประเด็นควรนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนชาติราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนพระยามนชาติราชศรีพิจิตร มีความทุ่มเทมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง พร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนโดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนและนึกถึงประโยชน์ส่วนตนมาทีหลัง มีความภาคภูมิใจที่ตนเองมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและสามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพ มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญช่วย คล้าเอม (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท บี.อีเอ็น ซัพพลาย แอนด์เซอร์วิส จำกัด. ผลงานวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับภัทรพล กาญจนปาน (2552) เรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง โดย ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นบุคลากร และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน และนิดาขวัญ ร่มเมือง (2554, หน้า 74-75) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนชาติราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียน รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้โรงเรียนมีเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร ได้มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงสร้างในการบริหารงานของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจลดหลั่นกันลงมาอย่างเหมาะสม การมอบหมายงานตรงกับความรู้และความสามารถของครู มีการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูโดยให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คี้อย่างขึ้น สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง พัฒนาทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียง รู้สึกมั่นคง มีกำลังใจในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนและตนประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน ส่วนในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้โรงเรียนมีเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการสถานศึกษาเนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาคนเดิมได้เกษียณอายุราชการในปีการศึกษา 2559 และมีผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่เข้ามาบริหารโรงเรียนจึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนอาจจะยังไม่ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม มีเจตคติ ทศนคติที่ยังไม่เกิดความเชื่อว่ในอนาคตผู้บริหารจะทำให้โรงเรียนมีเจริญก้าวหน้าเป็นผู้บริหารที่ดีที่เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคลากรคนอื่นๆ และมีความเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ชาญวุฒิ บุญชม (2553) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน” ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อโรงเรียน พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสุขเมื่อสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ มีทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและนอกเหนือความรับผิดชอบ และในการทำงานนั้นบุคลากรควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ไม่รู้ลึกเบื้องหน้าเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ถึงแม้บางครั้งของการทำงานจะพบปัญหาอุปสรรคและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานบ้างแต่ก็มีความภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน สอดคล้องงานวิจัยของ นิดาขวัญ ร่มเมือง (2554, หน้า 74-75) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุดได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความภูมิใจที่มีส่วนทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก รองลงมาคือ เมื่อทำงานที่โรงเรียนนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนมากขึ้น และความสำเร็จของโรงเรียนส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีความชัดเจน โปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ถึงแม้การพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่บุคลากรก็ไม่แน่ใจในความชัดเจน โปร่งใส การที่ครูในโรงเรียนจะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจึงใจมีความสำคัญมาก เพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงานไม่ขาดหรือลางานบ่อยๆ ไม่ลาออกจากงาน ไม่มีการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาและ ย้ายสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย คล้าแอม (2551) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท บี.พี.เอ็น ชัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. ได้ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท บี.พี.เอ็น ชัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลงานวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการบริหารงานโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตรมีการจัดโครงสร้าง รูปแบบกระบวนการในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน การมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่

ความรับผิดชอบในงานที่ครูได้รับไม่หนักหนาหรือเยอะมากจนเกินไป มีการบริหารงานอย่างเป็น
ธรรมโดยไม่ขึ้นอยู่กับอายุ ประสบการณ์ในปฏิบัติงานหรือความแตกต่างทางเพศให้ความเท่าเทียม
กันกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคนและยอมรับในความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทุกๆ
ด้านร่วมกัน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีการส่งเสริมการพัฒนา
บุคลากรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีความ
ภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก พร้อมทั้งจะบอกคนอื่นว่าเป็น
บุคลากรของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา โกศา (2553) เรื่องปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก
จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของบุคลากรที่มี
ต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน และ
ชาญวดี บุญชม (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม
สันติชน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 –34 ปี สถานภาพ
โสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและ
มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้
พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนพระยามนชาติราชศรีพิจิตร
สำนักงานเขตบางบอน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อโรงเรียนมี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระยามนชาติ
ราชศรีพิจิตรเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และมีครูในโรงเรียนจำนวนมากซึ่งในการปฏิบัติงานของ
ครูแต่ละคนก็แตกต่างกันเนื่องจากพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ภาระงาน หน้าที่ความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปจึงอาจทำให้ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทาง
ดำเนินงานของโรงเรียน การทุ่มเท กระตือรือร้นอยากที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานและงาน
อื่นที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ทั้งในและนอกเวลาราชการมีการติดตามผลในการดำเนินงานของ
ตนเองและในโรงเรียนอยู่เสมออาจทำให้ครูบางคนพบเจอปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
บ่อยๆซ้ำๆทำให้เกิดความเบื่อหน่ายที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อโรงเรียนสอดคล้องกับ
งานวิจัยเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551, หน้า 69-70) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท
เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่นจำกัด.” พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันประสบการณ์การทำงานใน

ตำแหน่งปัจจุบัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมพัฒนาครูในโรงเรียน โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ๆ ให้แก่ครูในโรงเรียน สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้ครูได้รู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายและมีความก้าวหน้าต่อวิชาชีพ

1.2 ให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรในโรงเรียน เช่นการจัดกีฬาสัมพันธ์หรือการศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในโรงเรียนและทำให้นักวิชาการมีความสุขในการทำงาน ให้มากขึ้น

1.3 ให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร

1.4 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น เพิ่มไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และคัดเลือกผู้ที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรโรงเรียนพระยามนชาติราชศรัทธินิจิตรจึงอยู่ในขอบเขตจำกัดเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษานักวิชาการและสถานศึกษาอื่นด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อขอบเขตของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น

2.3 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- สุนันท์ ปิ่นทองและนันทิยา น้อยจันทร์. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ค้นเมื่อ 2/04/2560
จาก <http://gs.nsruc.ac.th/NSRUNC/research/pdf/43.pdf>
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ การจัดการมหามัธยมศึกษา สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2554.
- ชาญวุฒิ บุญชม. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน.” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- ธิดา พาหอม. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.” วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 2544.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร. เข้าถึงได้เมื่อ 21 ม.ค. 2556 จาก <http://www.d4.co.th/article.htm>.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด.” การค้นคว้าอิสระการศึกษาด้านหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.
- บุญช่วย คล้าเอม. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์เซอร์วิส จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.
- พิทยา โกคา. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, 2553.
- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:

ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนคร.”, 2553.

ภัทรพล กาญจนปาน. “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการ
ประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง.” สารนิพนธ์
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ, 2553.