

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

สุชาพร ประเสริฐชาติ^{1*}, สุรัตน์ ไชยชมภู² และ ธนวิน ทองแพง³

Suchaporn Prasertchart^{1*}, Surath Chaichompu² & Thanawin thongpang³

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี ประเทศไทย^{1*, 2, 3}

Educational Administration, faculty of education, Burapha University Chon Buri Thailand^{1*, 2, 3}

suchaporn_p@sb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของครู ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยจัดแบ่งกลุ่มประชากรขนาดโรงเรียนจากนั้นกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานกับผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน (E_3) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (E_4) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ (E_2) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (J_3) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน (J_1) และ ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ (E_1) ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10 ดังสมการ

$$\hat{Y} = .739 + .118 (E_3) + .262 (E_4) + .192 (E_2) + .089 (J_3) + .099 (J_1) + .074 (E_1)$$

$$\hat{Z}_r = .158(E_3) + .319 (E_4) + .256 (E_2) + .102 (J_3) + .110 (J_1) + .094 (E_1)$$

คำสำคัญ : ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ABSTRACT

The purposes of the study were to study the factors about individual characteristics work characteristics and work experience of the teachers, to study the factors of teachers' commitment, to study about the relationship between individual characteristics work characteristics and work experience of the teachers, to study the factors that influencing the organizational commitment of teacher, to create an equation that predicts the teacher's organization commitment under The Secondary Educational Service Area Office 3 by using individual characteristics factor, work characteristics factor and work experience factor as predictors by using questionnaire created by the researcher. The sample group of this research was 341 teachers in secondary schools under The

Secondary Educational Service Area Office 3. The sample group was determined by using Krejcie & Morgan's formulaic table. Statistics used in data analysis were basic statistics for calculating percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis in order to analyze factors influencing the organizational commitment in secondary school under The Secondary Educational Service Area Office 3

The results showed that

1. The factor of teachers' work characteristics under The Secondary Educational Service Area Office 3 in overall at a high level.

2. The factor of teacher's work experience under The Secondary Educational Service Area Office 3 in overall at a high level.

3. The factor of teachers' commitment under The Secondary Educational Service Area Office 3 in overall at a high level.

4. The relationship between individual characteristics and organizational commitment of teachers. There is a negative relationship in the lower level. Work characteristics with organization commitment of teachers. And the experience in working with the organization commitment of teachers. There are positive correlation significantly in moderate at 0.01 level.

5. The factors experienced in working in the expectation that a response is received from the Agency (E_3), the factors of experience in operations and corporate attitudes towards colleagues and organizations (E_4), the experience of practitioners felt that the school is dependable (E_2), the factors of work that it is importance (J_3), work characteristic in the freedom to work (J_1) and the experience factor in the sense that their operations are important (E_1). In regards to three factors that predicted the teachers' commitment, the stepwise multiple regression analysis on the variables, it showed that six variables could through predicted the teachers' commitment towards secondary school (66.10) as listed in the following order. The regressions equation in raw score regarding the teachers' commitment towards the school was shown as follows:

$$\hat{Y} = .739 + .118 (E_3) + .262 (E_4) + .192 (E_2) + .089 (J_3) + .099 (J_1) + .074 (E_1)$$

$$\hat{Z}_y = .158(E_3) + .319 (E_4) + .256 (E_2) + .102 (J_3) + .110 (J_1) + .094 (E_1)$$

Keywords: factors influencing organizational commitment The Secondary Education Service Area Office 3

บทนำ

คนนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารมากที่สุดหากบริหารคนให้เหมาะสมก็มีโอกาสจะทำให้งานสำเร็จได้ แต่ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ (Kongtip, 1999) และ (Kongtherng, 2005) ได้กล่าวว่า การบริหารคนในองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากการบริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน นับตั้งแต่การสรรหาการฝึกอบรมการใช้คนให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด การรักษาคนไว้กับองค์การตลอดจนการสร้าง ความผูกพัน ยึดมั่นให้คนทำงานในองค์การให้นานที่สุด ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกที่มีต่อองค์การถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเห็นได้จากผลการปฏิบัติงาน การเข้า-ออกงาน การขาดงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากสมาชิกในองค์การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การแล้ว ก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Thraipayak, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers, 1997) ที่ค้นพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การมากย่อมทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อยกว่า นอกจากนี้ความผูกพันยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถแลกเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต้องปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ตามจุดหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย ในขณะที่แองเกิลและเพอร์รี (Angle & Perry, 1981) ได้สรุปเกี่ยวกับปัญหาสำคัญขององค์การ หากว่าสมาชิกขององค์การไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ปัญหาคนขาดงานพบว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มี ปัญหาความตรงต่อเวลาในการทำงาน และปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

ในขณะที่การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ยังมีปัญหาอยู่มาก เช่น ครูใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่ไม่หลากหลาย เอาใจใส่ในการสอนน้อยลง อีกทั้งยังขาดขวัญกำลังใจในการทำงานอีกด้วย ซึ่งปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครูหรือระหว่างครูด้วยกันเอง จากข้อมูลการย้ายของครูจะเห็นว่าในแต่ละปีมีครูทั่วประเทศยื่นขอย้ายเป็นจำนวนมากและมีอัตราเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ในปี พ.ศ. 2555 อัตราการย้ายของครูมีทั้งหมด 119 คน พ.ศ. 2556 อัตราการย้ายของครูมี 121 คน และในปี พ.ศ. 2557 อัตราการย้ายของครูมีทั้งหมด 134 คน อีกทั้งยังมีตำแหน่งว่างหรือรับย้ายทั้งสิ้น 88 ตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (The Secondary Educational Service Area office 3, 2014) ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสีย

ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้สร้างความเจริญเติบโตต่อองค์กรได้มากกว่าทรัพยากรด้านอื่น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งใช้ประโยชน์ในการนำมาพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูที่จะทำให้นักุลการคงอยู่ในองค์กรและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มใจและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวพยากรณ์

ประโยชน์ที่ได้รับของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สามารถยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความรักความผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเป็นแนวทางการในการบริหารบุคลากรให้มีความเหมาะสมเพิ่มขึ้น
4. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน โดยนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เห็นความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

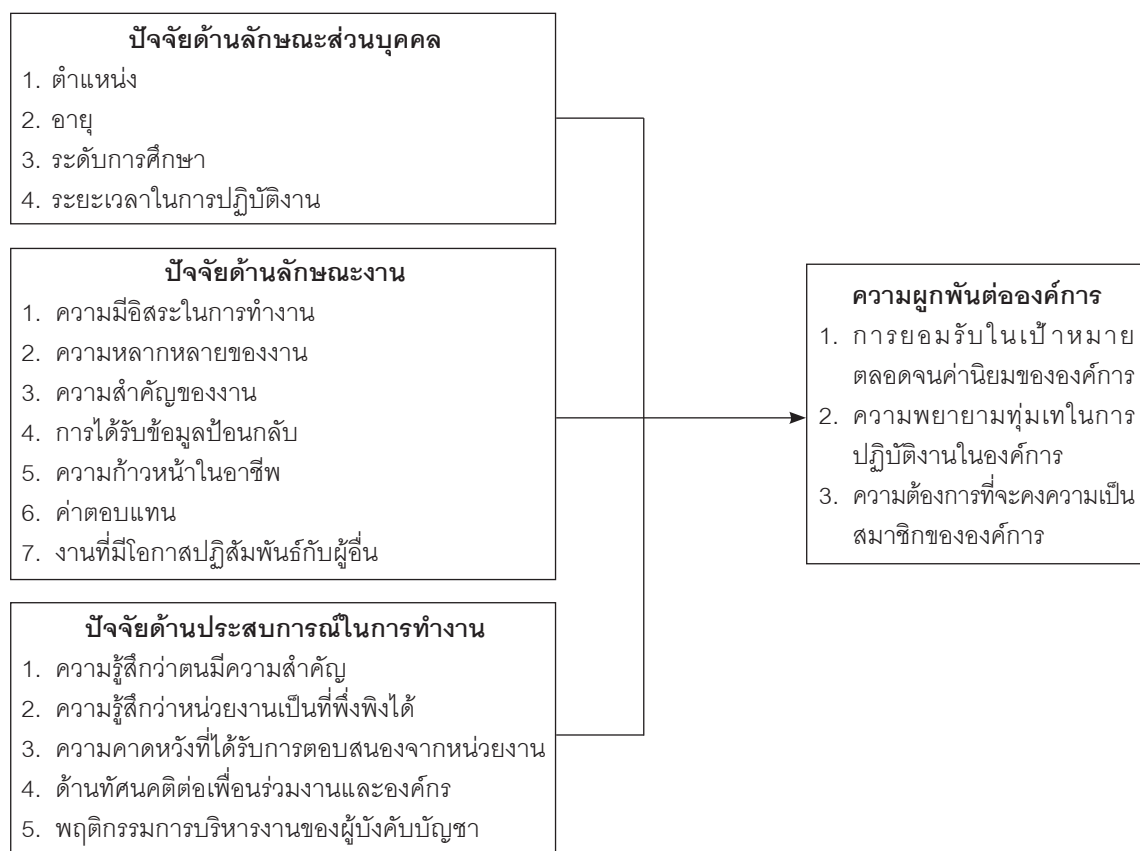
ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers, 1977) โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัย

ด้านลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ โดยอาศัยแนวคิดของเมาว์เดย์ พอร์ตเตอร์และสตีเยร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982) จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์การ 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์การ และ 3) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,006 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจัดแบ่งกลุ่มประชากรตามขนาดโรงเรียน จากนั้นกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 341 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ลักษณะงาน 7 ด้าน คือ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความหลากหลายของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) การได้รับข้อมูลป้อนกลับ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) ค่าตอบแทน 7) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ด้าน คือ 1) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ 2) ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน 4) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 5) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมดมาร่างแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content

Validity) และการใช้ภาษาเพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้

4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .29 - .83, .37 - .81, .49 - .84 ตามลำดับ

2. นำแบบสอบถามทุกตอนมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 341 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์

3. วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางลบในระดับต่ำ ยกเว้นด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางบวกในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

5. การพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จากปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน (E_3) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (E_4) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ (E_2) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (J_3) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน (J_1) และ ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ (E_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ เท่ากับ .816 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ร้อยละ 66.10

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 บริหารงานภายใต้เป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (The Secondary Educational Service Area office 3, 2016) โดยมีการกำหนดกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดูแลควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ร่วมวางแผนการดำเนินการ

งานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการมอบหมายงานที่ตามความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมพัฒนากระบวนการทำงาน โดยการจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด สนใจอย่างอิสระ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองถนัดอย่างอิสระ ดังที่ ไนท์ และแมคคาบี (Knights & McCabe, 2003) กล่าวว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีเนื่องจากพนักงานจะสามารถจัดการกับการทำงานและควบคุมการทำงานของตนเองได้

2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสบการณ์การทำงานเป็นความรู้สึกรู้ของพนักงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรเป็นอย่างไร สเตียร์ส (Steer, 1977) ซึ่งการรับรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับมากนั้น ส่วนสำคัญเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาครูและบุคลากร จึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามกำลังและความสามารถให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนสำเร็จตาม

เป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุม กำหนดกฎเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดอบรม พัฒนาความรู้ในการสอนหรืองานในหน้าที่พิเศษ เพื่อให้มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานดังที่ (Sengko, 2008) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และสถานการณ์ในการทำงาน

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 บริหารงานโดยเน้นความร่วมมือจากครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนงานของโรงเรียนสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน ทำให้ครูภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีและสามารถบอกกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างภาคภูมิใจว่าตนเองได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคุณภาพที่สร้างนักเรียนให้เป็นคนดีต่อสังคม นำมาซึ่งความจงรักภักดีและผูกพันต่อโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นจนสำเร็จ สร้างการยอมรับให้เกิดกับครู ทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติ

จนสำเร็จ อีกทั้งยังได้รับคำแนะนำอย่างเป็นกันเองกับบุคลากร ก่อให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการชี้แจงนโยบายหรือข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรได้ทราบอยู่เสมอ ทำให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ ครูและบุคลากรทางการศึกษายังได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีจากองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ดังที่ไอเซนเบิร์ก และคณะ (Eisenberger and others, 1990) กล่าวว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรได้ให้รายได้และสิ่งตอบแทนแก่พวกเขาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรและมีความอดทนในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ทุกตำแหน่ง ทุกวัย และทุกระดับการศึกษา ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงาน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ต้องการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคล้าย ๆ กัน อีกทั้งการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร

ทุกฝ่ายทุกตำแหน่งหน้าที่โดยไม่แบ่งแยก เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ โดยกำหนดให้แต่ละงานหรือโครงการ จะต้องประกอบด้วยครูและบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งเพศชายและหญิง มีอายุและประสบการณ์ต่างกัน เพราะแม้ว่าบุคลากรจะมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ในความต่างย่อมมีประโยชน์และคุณค่าในการทำงานเช่นกัน อีกทั้งการที่ครูได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกนำมาซึ่งความสำเร็จและความภูมิใจลดความลำเอียง และความคิดเชิงลบซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยรวมของโรงเรียนจากเหตุผลข้างต้นทำให้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับต่ำ เพราะไม่ว่าบุคลากร เพศ ประสบการณ์ หรืออายุระดับใดต่างก็มีความผูกพันต่อโรงเรียนเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Maneerod, 2014) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำมาก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยลักษณะงาน

ทุกด้าน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

5. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานและปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์เท่ากับ .816 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร รวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ร้อยละ 66.10 ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กรหรือโรงเรียนนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การสร้างให้ครูเกิดประสพการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและทำงานที่เหมาะสมกับตนเองเป็นเวลานาน ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสามารถให้มีมากขึ้นได้โดยอาศัย

ประสพการณ์ของบุคคล (Komad, 2011) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างความศรัทธาให้เกิดกับบุคลากร โดยใช้แนวทางการปฏิบัติงานเน้นความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน สร้างความผูกพันระหว่างครูกับเพื่อนครู ครูกับโรงเรียน และครูกับงานหรือประสพการณ์ คือให้ปฏิบัติงานที่ตนถนัด สนใจ ทำให้เกิดความชำนาญและสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับตนเองและโรงเรียน ทำให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด มีอายุเท่าใด ระดับการศึกษาใด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่าใดก็ตาม ควรให้ความสำคัญกับการร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งงานวิชาการและงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยลักษณะงาน

2.1 ด้านความอิสระในการทำงาน ในการปฏิบัติงานของครูมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ครูขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดเป้าหมาย

และวิธีการทำงานของแต่ละคนอย่างอิสระ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง

2.2 ด้านความหลากหลายของงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้วิธีการหรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่หลากหลายตามความถนัดของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้คอยสนับสนุน

2.3 ด้านความสำคัญของงาน ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชู ครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จทั้งต่อหน้าครูเองและส่วนรวม เช่น การประชุมประจำเดือน หน้าเสาธง เป็นต้น เพื่อให้ครูเกิดความภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

2.4 ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ผู้บริหารควรพิจารณาผลงานของครูทุกคนอย่างทั่วถึงอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ผลงานกับเพื่อนครู และผู้สนใจ

2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหาร ควรผลงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครูอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงานและความสำคัญตามงานที่ทำและตำแหน่ง

2.6 ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม ทั้งค่าตอบแทนหลักคือเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นธรรม ไม่ลำเอียง พิจารณาตามความสามารถและผลงานเชิงประจักษ์ และค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น การส่งเสริมให้ครูนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต การทำอาชีพเสริมที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานหลัก เพื่อสร้างรายได้ให้กับตัวเองเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.7 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารควรให้ความสนใจการปฏิบัติงานของครูทุกคนโดยการสอบถามปัญหาและให้ความช่วยเหลือให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

3.1 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถทั้งในหน้าที่งานหลัก และงานอื่น ๆ รวมถึงความสามารถพิเศษ ที่สอดคล้องกับการศึกษาเพื่อสร้างการยอมรับจากเพื่อนครูด้วยกัน

3.2 ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ผู้บริหารควรจัดสรรและดูแลระบบสวัสดิการของครูให้มีคุณภาพ สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของครู

3.3 ด้านความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองของผู้บริหารควรชี้แจงให้ครูเห็นว่าไม่ว่างานในตำแหน่งใดล้วนมีความสำคัญต่อโรงเรียน และจะได้รับการส่งเสริมให้เติบโตในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม

3.4 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ผู้บริหารควรสร้างสังคมโรงเรียนให้เป็นสังคมแบบครอบครัวเดียวกัน ให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานเน้นการร่วมมือ ช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน

3.5 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครูเป็นสำคัญ โดยจัดให้มีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างเสมอภาคไม่ลำเอียง รวมถึงการจัดครู

ให้เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

4. ความผูกพันต่อองค์การ

4.1 ด้านการยอมรับในเป้าหมาย
ตลอดจนค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรชี้แจงเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน ตลอดจนค่านิยมของโรงเรียนให้ครูทุกคนได้รับทราบโดยพร้อมเพรียงกัน ทั้งตอนเริ่มทำงาน และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

4.2 ด้านความพยายามทุ่มเท
ในการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อครู จะต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูรับทราบ และเข้าใจความสำคัญจำเป็นเพื่อไม่ให้ครูเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อข้องใจในการทำงาน

4.3 ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัว และปฏิบัติงานส่วนรวม

5. การส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ควรสร้างความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครู และระหว่างครูกับเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูเกิดความรักต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ให้ทำไม่ลาออกหรือย้ายโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจของครู เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ที่ยาวนานขึ้น สร้างความสุขในการทำงาน เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่ จนนำมาซึ่งผลสำเร็จของการทำงาน เกิดความภูมิใจ และแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องประสิทธิผลของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. ควรวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในเชิงคุณภาพ

REFERENCES

- Angle, H.L. & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organization Affectiveness. **Administrative Science Quarterly**. 26(1), 110-140.
- Cronbach, L. J. (1990) . **Essentials of Psychology Testing**. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. **Journal of Applied Psychology**, 75(1), 51- 59.
- Knights, D., & McCabe, D. (2003). Governing through Teamwork Reconstituting Subjectivity in a Call Centre. **Journal of Management Studies**. 40(7), 1587-1619.
- Krejcie. R.V. & Morgan. D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 608-609.
- Kongtip , P. (1999). **Principles of Management**. Bangkok: A. Witwit (in Thai)
- Kongtherng , S. (2005). **Human Resource Management and Human Resource Development, Department of Management Education and Higher Education, Ramkhamhaeng University**. Bangkok: Friendship and Printing Co., Ltd. (in Thai)
- Komad , S. (2011). **Factors Influencing Organizational Commitment of Sirindhorn College of Public Health. Praboromarajchanok Institute Ministry of Public Health**. Chon buri: Master of Public Health, Faculty of Public Health, Faculty of Public Health, Burapha University (in Thai)
- Mowday, R.M., Poter, L.W., & Steers, R. M. (1982). **Employee Organizational Linkage**. New York: Academic Press.
- Maneerod, N. (2014). **A Study of Relationship Between Personal Characteristics, Work Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior of Academic Support Staff of Kasetsart University Siracha Campus**. Chon buri: Educational Administration, faculty of education, Burapha University (in Thai)
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 46-56.
- Sengko , S. (2008). **A Study of Motivation in the Work of Catholic School Teachers. Chanthaburi Province**. Chon buri : Master's thesis, Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University. (in Thai)

- The Secondary Educational Service Area office 3. (2014). **General information 3**. Retrieved on April 15, 2013. Access from <http://www.secondary3.go.th/main/> (in Thai)
- The Secondary Educational Service Area office 3. (2016). Plan of Action 2016. **Nong Kee: Policy and Planning Group, Office of Secondary Education Region 3**
- The Secondary Educational Service Area office 3. (2017). **Plan of Action. 2017**. Nong Kei: Policy and Planning Group, Office of the Secondary Education Region.
- Thraipayak, A. (2004). **Organizational Commitment Police Commissioner, Communications Police Division National Police**. Chon buri: Thesis Master of Arts, Political Science, Department of Political Science, and Public Administration, Kasetsart University. (in Thai)