

ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

Commitment of Teachers in Private General Education Schools in Bangkok Private at Primary Education Level

ภูกมล นวนาทเจษฎา*

ดร.ชนันญา ณ สุนทร**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบัน และระดับการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านทัศนคติมีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 4.55$) และด้านความต่อเนื่องมีค่าต่ำสุด ($\bar{x} = 3.46$) 2) ความผูกพันต่อ

สถานศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรู้สึกและความยึดติด 3) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรู้สึก ความต่อเนื่อง ความยึดติด และทัศนคติ และ 4) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อสถานศึกษาภาพรวมมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านบรรทัดฐานทางสังคมและทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา,

**นักศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อสถานศึกษา, ครูโรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of this research were to study levels of organizational commitment of teachers in private general education schools at primary education level and to compare levels of organizational commitment of private school teachers classified by age, years of work experience and education level. The samplings were 330 private school teachers. The instrument used for collecting the data was 5-scale questionnaire. Descriptive statistics were used to analyze data which consisted of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The findings showed that: 1) The overall story of organizational commitment of private school teachers towards private education institution at the primary level was high ($\bar{x} = 4.05$), when considering each aspects found that the organizational commitment in attitude indicated the highest level ($\bar{x} = 4.55$). In addition, the Continuance showed the lowest ($\bar{x} = 3.46$). 2) The samples with different age had different levels of organizational commitment at a statistically significant level .05, except Affective and Cohesion. 3) The samples with different years of work experience had different levels of organizational commitment at a statistically significant level .05, except

Affective, Continuance, Cohesion, and Attitudinal. 4) The samples with different education level had different levels of organizational commitment at a statistically significant level .05. Overall, beyond the bachelor's degree samples were higher levels of organizational commitment than the bachelor's degree samples. By considering at each aspects, the samples with different education level had different levels of organizational commitment in terms of Normative and Attitudinal at a statistically significant level .05.

Keywords: Organizational Commitment, Private school teachers

บทนำ

ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีศักยภาพในการทำสิ่งต่างๆ ได้มากมายแตกต่างกัน คนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือ การธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจเองว่าควรทำงานหนักเพียงใด มีผลผลิตมากน้อยเพียงใด อยู่ที่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

กับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้ว บุคลากรก็มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนกำลังประสบปัญหาเรื่องการลาออกของบุคลากร ไม่ต่างจากองค์กรอื่นๆ แต่ขนาดของปัญหามีมากกว่า เพราะการลาออกของครูเป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความชำนาญในวิชาชีพ ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้ง่าย ทำให้การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหากับโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมีงานวิจัยที่สะท้อนความต้องการจำเป็นในการธำรงรักษาครู เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูคือการได้รับการยกย่องความก้าวหน้าและค่าจ้างหรือเงินเดือน (กฤษณ์เสริมกิจดี, 2548) และงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องสาเหตุการลาออกของครูประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า สาเหตุการลาออกของครูเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือค่าตอบแทนผลประโยชน์เกื้อกูลความมั่นคงในการปฏิบัติงานนโยบายและการบริหารของโรงเรียนงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (กาญจนาวสุวัต, 2548)

ปัญหาในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในด้านบุคลากรทางการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชนยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงรัฐมีการสอบและเรียกบรรจุครูระหว่างภาคการศึกษาทำให้ครูที่สมัครสอบไม่มาทำการสอนในวันสมัครสอบและช่วงวันที่มีการสอบและครูที่สอบแข่งขันได้ต้องลาออกจากโรงเรียนเอกชนกะทันหันเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการครูทั้งๆ ที่อยู่ในภาคการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

ของโรงเรียนเอกชนเพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

จากข้อมูลสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนพบว่าปีการศึกษา 2554 มีจำนวนครูที่ลาออก 3,939 คน และปีการศึกษา 2555 มีจำนวนครูที่ลาออก 14,422 คน ซึ่งมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นถึง 3.67 เท่า (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556) และมีแนวโน้มที่ครูจะลาออกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน การลาออกกลางคันของครูโรงเรียนเอกชนมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมาก ทำให้การเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียนขาดช่วงไม่เป็นไปตามแผนที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ (ศุภริณี อำนวย, 2553)

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรที่จะดำเนินนโยบายในการแก้ไขปัญหาการลาออกของครูเช่นเดียวกับองค์กรประเภทอื่น ๆ โดยการสร้างความผูกพันของครูกับโรงเรียน ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนไม่คิดที่จะลาออกจึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาและลดจำนวนการลาออกของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันและระดับการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 8,890 คน จาก 388 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556) ตัวอย่างการวิจัย คือครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้น ภูมิชนิดไม่มีสัดส่วน

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรการวิจัย มี 2 ชนิด คือ 1) ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบัน และระดับการศึกษา 2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความต่อเนื่อง 3) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านบรรทัดฐานทางสังคม 4) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความยึดติด 5) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านการควบคุม 6) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านพฤติกรรม และ 7) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านทัศนคติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่แสดงออก เป็นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์การ (ปรัชญา วัฒนจึง, 2549) มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (Towers Perrin, 2005) และพร้อมแสดงออกถึงความรู้สึกนั้นออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม การรับรู้ อารมณ์ ระหว่างการทำงานตามหน้าที่ของตัวเอง (Kahn, 1990) จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไปโดยไม่คิดจะลาออกไปอยู่กับองค์การอื่น

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั้นเอง ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวบ่งชี้ว่าความทุ่มเท ความพยายามของบุคลากรในการทำงานจะแสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ตลอดจนเป็นตัว บ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงานและการมาทำงานสายของบุคลากรในองค์การด้วย (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551)

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาแนวคิดของนักวิชาการรวม 4 ท่าน (Allen and Meyer, 1990; Cherrington, 1994; Kanter, 1968; Steer and Porter, 1983) ได้องค์ประกอบของความผูกพันต่อสถานศึกษา 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกภายในส่วนบุคคลที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต้องการจะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรที่จะแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความยึดติด มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางเชิงบวกของบุคคล อารมณ์ การผูกมัดบุคคลไว้กับองค์กร และความพึงพอใจ จากความเกี่ยวข้องของบุคคลทั้งหมดขององค์กร ถ้าองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการอิจฉริยะต่อต้าน บุคคลจะผูกพันและยึดติดซึ่งกันและกัน 5) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการควบคุม เป็นความผูกพันที่บุคคลหรือสมาชิกยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจขององค์กร เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเริ่มต้นที่จะประเมินค่าเชิงบวก ความต้องการถูกกระทำโดยระบบและถูกประเมินว่าถูก เช่น ศิลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล 6) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เป็นการที่บุคคลหนึ่งจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะต้องเกิดจากการปฏิบัติ โดยมีการคิดเรื่องเหล่านั้น

เป็นต้นทุนจม (Sunk Cost) และจะมีการคิดคำนวณเปรียบเทียบอย่างละเอียดถึงสิ่งที่จะได้และสิ่งที่จะเสียที่เกิดขึ้นหากจะลาออกหรือพ้นจากองค์กรไป 7) ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ เป็นการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติของแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าคุณคือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันในฐานะของความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภวรรณ หล้าผาสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษาที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษาที่ 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ระดับช่วงชั้น และประเภทโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากทุกรายด้านคือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และ 2) ครูที่มีประสบการณ์การสอนระดับช่วงชั้นและประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จีราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราดจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ

2) ครูที่อยู่ในโรงเรียนตามขนาดภูมิลำเนา และประสบการณ์แตกต่างกัน มีความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 Fukami & Larson (1984) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ระดับการศึกษา และความเครียดในงาน Glisson & Durick (1988) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ให้บริการด้านสุขภาพชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ให้บริการด้านสุขภาพชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ประชากร คือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวน 8,890 คน จาก 388 โรงเรียน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน การกำหนดขนาดของตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้โปรแกรม G*Power 3.0.10 โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าอำนาจทดสอบ (power) ที่ 0.95 ค่าขนาดอิทธิพลกลาง (medium effect size index) ที่ 0.5 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (alpha) ที่ 0.05 และได้ตัวอย่างจำนวน 305 คน ผู้วิจัยปรับเป็นขนาดตัวอย่าง 330 คน เพื่อชดเชยกรณีที่มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบสำหรับวิธีการเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดไม่มีสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียน ปัจจุบันและระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนของข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่าแบบ Likert Scale ชนิด 5 ระดับ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

2. ขั้นตอนการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ศึกษาแนวคิดและวิเคราะห์ทฤษฎีจากนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและวิเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 2) การกำหนดองค์ประกอบของความผูกพันของครูฯโดยผู้วิจัยได้นำผลการศึกษา ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร การบริหารงานของโรงเรียน เอกชน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดเป็นองค์ประกอบ 3) การตรวจสอบองค์ประกอบของความผูกพันของครูฯ โดยการจัดทำาร่างรูปแบบพร้อมคำอธิบายประกอบของความผูกพันฯ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความสอดคล้องและความเหมาะสมของเครื่องมือด้วยค่า IOC ขององค์ประกอบฯ และนำมาทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .956

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมี 6 ขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เสนอถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 2) นำหนังสือที่ได้รับจากคณะฯ ส่งไปยังโรงเรียนเอกชนด้วยตนเอง/ไปรษณีย์ 3) กำหนดรหัสในแบบสอบถามเพื่อความสะดวกในการติดตามแบบสอบถามคืน 4) ส่งแบบสอบถามและรับคืน 2 วิธี คือ ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ ทั้ง 2 วิธี 5) ติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ นัดหมายการรับแบบสอบถามคืนตามข้อ 4 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งหมดจำนวน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ดังนี้ 1) สถิติบรรยาย คือ ความถี่ค่าร้อยละในการวิเคราะห์สถานภาพส่วน

บุคคล และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา 2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานคือ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทำการทดสอบรายคู่ (Post Hoc)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการศึกษาวิจัยปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีดังนี้ 1) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความรู้สึกในภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.53$) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของโรงเรียนก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ($\bar{x} = 4.42$) 2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความต่อเนื่องในภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.54$) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.17$) 3) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านบรรทัดฐานทางสังคมในภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อโรงเรียน ท่านจะชี้แจงและแก้ข้อกล่าวหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.58$) และข้อที่ค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด จำนวน 2 ข้อ คือเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุดหากโรงเรียนขอความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.40$) และไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับโรงเรียนคู่แข่ง ($\bar{x} = 4.40$) 4) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความยึดติดในภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความสุขกับการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.44$) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสุขที่ได้ทำงานอยู่โรงเรียนนี้จนไม่อยากจะลาออก ($\bar{x} = 4.27$) 5) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านการควบคุมในภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนสอดคล้องกับค่านิยมพื้นฐานที่จะทำให้การดำรงชีวิตของทุกคนได้เป็นสุข ($\bar{x} = 4.38$) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียนเป็นรูปแบบที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.23$) 6) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านพฤติกรรมในภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.62$) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนเสมอก่อนการตัดสินใจดำเนินการใดๆ ($\bar{x} = 4.49$) 7) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านทัศนคติในภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่ามีความสุขมากเมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.64$) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของท่าน ($\bar{x} = 4.46$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถาน

ศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันและระดับการศึกษา เมื่อพบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษาที่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความรู้สึก และด้านความยึดติด โดยครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านความยึดติดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี เท่ากับ .21 คะแนนและครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันด้านความยึดติดน้อยกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี เท่ากับ .38 คะแนน

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อสถานศึกษาที่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีระยะเวลาสอนในโรงเรียนปัจจุบันแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องด้านความยึดติดและด้านทัศนคติ โดยครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่อง ด้านความยึดติดและด้านทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากกว่าครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบัน 5-10 ปีและน้อยกว่า 5 ปี โดยมีคะแนนเท่ากันคือ .24 คะแนนครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียน

ปัจจุบันมากกว่า 10-15 ปี มีความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความต่อเนื่องมากกว่าครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป เท่ากับ .30 คะแนน ครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันมากกว่า 10-15 ปี มีความผูกพันด้านความยึดติดมากกว่าครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบัน 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปีเท่ากับ .29 คะแนน และ .41 คะแนน ตามลำดับ และครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันด้านทัศนคติน้อยกว่าครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันมากกว่า 10-15 ปีเท่ากับ .27 คะแนน

สมมติฐานข้อที่ 3 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อสถานศึกษาที่ต่างกันผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในภาพรวมมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เท่ากับ .13 คะแนน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านทัศนคติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านทัศนคติมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีคะแนนเท่ากับ .17 คะแนน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย 1) ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในภาพรวมและความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ ด้านทัศนคติและความผูกพัน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันและระดับการศึกษา ดังนี้ 1) ระดับความผูกพันของครูฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเริ่มมีการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศมากขึ้น ตามขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหาร และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของตะวัน สื่อกระแส (2556) ที่กล่าวว่าสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มีดังนี้ 1) ด้านวิชาการพบว่าเริ่มมีการเน้นคุณภาพของครูให้ความสำคัญกับทุกๆ กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม มีการใช้แหล่งเรียนรู้จากภายนอก เน้นความสามารถด้านภาษาโดยเจ้าของภาษา 2) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู มีการรับสมัครครูให้ตรงกับงานเน้นเรื่องของจรรยาบรรณครูมากขึ้น 3) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่ามีการวางแผนการใช้งบประมาณให้คุ้มค่าและมีการจัดหาแหล่งเงินทุนจากภายนอก 4) ด้านการบริหารงานทั่วไปพบว่ามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นความเป็นเลิศในการให้บริการ เริ่มมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอนให้มากขึ้น จึงน่าจะเป็นเหตุผลหนึ่งในการพัฒนาความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนให้เพิ่มขึ้นได้ 1.1) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านทัศนคติ พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีอายุ มีประสบการณ์

การทำงานระยะเวลาานาน จึงมีความผูกพันกับผู้บริหารเหมือนเป็นคนในครอบครัว มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และปรารถนาที่จะทำงานกับโรงเรียนไปจนเกษียณอายุงานซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1983) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าบุคคลเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันในฐานะของความเป็นสมาชิก และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

1.2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านความต่อเนื่องพบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะโรงเรียนยังไม่สามารถตอบสนองในสิ่งที่ครูโรงเรียนเอกชนต้องการได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับภาครัฐ ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่เกี่ยวกับการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต้องการจะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน และยังมี ความสอดคล้องกับแนวคิดของ Cherrington (1994) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลจะเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆ เพราะผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ให้ผลตอบแทนที่มากกว่าตำแหน่งงานที่สูงกว่า และเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร

2) การเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันและระดับการศึกษา พบว่า 2.1) ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ

อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจสิ่งต่างๆ ได้ดี ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงถึงว่าเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะสูง จึงมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Hunt, Chonko and Wood (1985 อ้างถึง พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรคือลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ 2.2) ครูที่มีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะมีระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนปัจจุบันแตกต่างกันอย่างไร ก็ไม่มีผลกับความผูกพันต่อสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ อยู่ทรัพย์ (2554) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Hunt, Chonko and Wood (1985 อ้างถึง พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร คือลักษณะส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์การทำงาน 2.3) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อสถานศึกษาในภาพรวมมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะได้ปฏิบัติงานเป็นระดับหัวหน้า

หรือผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจให้อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า จึงทำให้ครูมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และทำให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่า ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรีมัน ดอเลาะ (2556) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การก็คือลักษณะส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ

ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
1) ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงเรื่องระบบที่เกี่ยวข้องกับรายได้ สวัสดิการ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและประสบการณ์ การให้รางวัลกับครูที่มีอายุงานนาน มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมและความเท่าเทียมกันระหว่างครูไทยกับครูต่างชาติ 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น 3) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับครู นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับปกติ และควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

คือ ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านทัศนคติที่มีผลต่อความผูกพันของครู ซึ่งทัศนคติถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กฤษณ์เสรีกิจดี. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กาญจนาวาสวัต. (2548). *สาเหตุการลาออกของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จิราพร ล่ากระโทก. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐรพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ตะวัน สือกระแสร์. (2556). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริการการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ปรัชญา วัฒนจัง, 2549 ปรัชญา วัฒนจัง. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ไทยพานิชย์นิวเอร์คไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะศิลปศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- มานะอยู่ทรัพย์. (2554). *การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2556:ก). *รายชื่อและจำนวนโรงเรียนเอกชน*. [Accessed on July 20, 2014]. Available from : <http://www.opec.go.th>.
- ศุภริณี อ่างรณ์. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน*. [Accessed on September 6, 2014]. Available from : <http://www.dpu.ac.th>.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational behavior : The management of individual and organizational performance*. Boston : Allyn and Bacon.
- Fukami, C.V., & Larson, T. (1984). Commitment to company and union. *Journal of Applied Psychology*, 62.

- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1).
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academic of Management Journal*, 33(4).
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review* 33.
- Steers, R.M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work Behavior*. 3rded. New York: McGraw-Hill.
- Towers, P. (2005). Managing the workforce for competitive advantage: What it takes to attract, retain and engage employees today. [Accessed on August 23, 2014]. Retrieved from : <http://www.towersperrin.com>.