

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพัน โรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และสถานะการดำรงตำแหน่ง โดยสอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน และครูผู้สอนของโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำนวน 168 คน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดีต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เรียงจาก น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.38-0.78 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า Effect Size (ES.) ค่าร้อยละ แล้วทำการแปลผล และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านความศรัทธา

1.1 ด้านความศรัทธา พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ในด้านความศรัทธาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานของโรงเรียน ครูมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานนี้เสมอมา และเป้าหมายในการทำงานของครูสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ ครูได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่

1.2 ด้านความทุ่มเท พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ในด้านความทุ่มเท โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มใจ และเต็มความสามารถ ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และพยายามอย่างทุ่มเท และเมื่อหน่วยงานมีงานหรือกิจกรรมครูจะไปร่วมงานทุกครั้ง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ครูทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของครู

1.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ในด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อทุกอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ ครูคิดว่าจะทำงานอยู่ที่หน่วยงานนี้นานเท่าที่จะเป็นไปได้ และหน่วยงานที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่มีความมั่นคงในอาชีพ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูคิดว่าหน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง

2.1 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านทุกคนอยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันโดยรวม และด้านความศรัทธา ด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีสถานะการดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน มีความผูกพันโดยรวม และด้านความศรัทธา ความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง พบว่า

3.1 ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านความศรัทธาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความทุ่มเทและความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันน้อย

3.2 ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมมีความแตกต่างกัน และด้านความศรัทธา ความภักดีต่อองค์กร มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความทุ่มเท ไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันและรายด้านความศรัทธา และความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความทุ่มเท ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาความผูกพัน ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ด้านความศรัทธา โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในโรงเรียน ควรจัดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อครูทุกคน ด้านความทุ่มเท โรงเรียนควรสำรวจความสามารถของครูและจัดหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้กับครูทุกคน และควรสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณภาพ ด้านความภักดีต่อองค์กร โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพของตนเองอย่างเต็มที่ ควรสร้างบรรยากาศให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และควรผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง และให้เกียรติครูในการปฏิบัติงานตามวาระและโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จัดว่าเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชนชาวจังหวัดระยอง ในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้ ซึ่งจุดแข็งของโรงเรียนแห่งนี้มีหลายประการ คือ นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเอง อ่อนน้อม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีทันสมัย มีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ระบบบริหารจัดการเป็นระบบโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้ปกครองสมาคมศิษย์เก่า ชุมชน ให้การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ

โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคัทลีย์ (Guzley, 1992, pp. 379–402) ที่กล่าวว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร นอกจากนี้การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนรัฐบาลในเมืองแมคคิน ยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพแวดล้อมที่มีระเบียบของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการนิเทศงานบ่อย ๆ นั้น มีผลโดยตรงต่อความผูกพันของครู และยิ่งสอดคล้องกับคูจาว สราจิตกุลชัย (2546) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความศรัทธา พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ในด้านความศรัทธา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความผูกพันมากที่สุด คือ ครูยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายงานตามที่นัดและขอบข่ายของงานค่อนข้างชัดเจน จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งสอดคล้องกับธีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 147) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสมาชิกขององค์กรที่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางชัดเจน และมีความหมายต่อองค์กรมากกว่า และสอดคล้องกับกรีนเบิร์กและแบรอน (Greenberg & Baron, 1993, p. 176) ที่กล่าวว่าข้าราชการจะมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูง ถ้ามีความสุขกับหน้าที่การทำงาน

1.2 ด้านความทุ่มเท พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ในด้านความทุ่มเท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความผูกพันมากที่สุด อันดับแรก คือ ครูทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มใจ และเต็มความสามารถ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง เป็นหน่วยงานเอกชนซึ่งมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จะต่างกับหน่วยงานราชการ รวมทั้งระบบการบริหารงานจะเข้มงวด ครูทุกคนในโรงเรียนจึงต้องทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่แคมป์เบลและคนอื่น ๆ (Campbell & others, 1980, p. 403) ได้กล่าวว่า งานที่ทำทนาย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันขององค์กรและสอดคล้องกับความคิดเห็นของแม็กแคร็กเคน และคนอื่น ๆ (McCracken & others, 1984, pp. 66-74) ที่สรุปผลการวิจัยว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ทำทนายความสามารถและมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานเพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัว เมื่อทำงานให้สำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนที่ทำงานมักจะไม่พอใจเมื่อรู้สึกว่างงาน

1.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย พบช้อยที่ครูมีความผูกพันมากที่สุด เป็นอันดับแรกคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้อิสระในการทำงานแบบเป็นมิตร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน มีเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จึงทำให้ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสตีล (Steers, 1977, pp. 122-123) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่ง ได้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

2. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง

2.1 ความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันโดยรวม และด้านความศรัทธา ด้านความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่างมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ครูซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัยจนเป็นที่ไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานให้เข้ามาศึกษาในโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ยังเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงเทียบเท่าได้กับโรงเรียนประจำจังหวัดของรัฐบาล และมีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้สวัสดิการต่าง ๆ โรงเรียนได้จัดให้ตามความเหมาะสม จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับนวลพรรณ นาคเจริญ (2544, หน้า 87) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนัท ทูมมานนท์ (2541) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลประจำจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียน

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยและผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ต่างก็ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน นโยบายการบริหารโรงเรียนเหมือนกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมักจะให้ความร่วมมือในการทำงานและช่วยเหลืองานเป็นอย่างดี มีความตั้งใจในการทำงานและยังมีความพร้อมที่จะเรียนรู้งาน ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มาก เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นอย่างดี จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถให้คำปรึกษาแนะนำทั้งช่วยแก้ปัญหาในการทำงานให้กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จึงต้องมีการทำงานร่วมกันและพึ่งพาท้องถิ่นกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมากเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพดี คีอินทร์ (2547) ที่ศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกที่มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับนวลพรรณ นาคเจริญ (2544) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย และประสบการณ์การทำงานมาก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.3 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีสถานะการดำรงตำแหน่งครูผู้สอนโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และครูที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน มีความผูกพันโดยรวม และด้านความศรัทธา ความภักดีต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง มีนโยบายในการส่งเสริมในครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาคูให้เป็นครูมืออาชีพ มีระบบการปฏิบัติงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศความรัก ความสามัคคีให้เกิดในหมู่คณะ สนับสนุนให้ครูมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ด้วยการออกกำลังกายเป็นประจำ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมที่ทั่วถึง ซึ่งทำให้ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่เป็นครูผู้สอน และที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน มีความศรัทธา มีความภักดีต่อองค์กร และทุ่มเทเวลาในการทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนและครูในโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ซึ่งจะนำมาซึ่งความมั่นคงของครูในโรงเรียนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับสยาม ปิยะธนาธาร (2541, หน้า 11-15) ที่กล่าวว่า วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีด้วยกันหลายประการ ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การปฏิบัติการแก้ปัญหา สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ชมเชยหรือให้รางวัล ให้เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง พบว่า

3.1 ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านความทุ่มเท และความ กักตึงต่อองค์กร มีความแตกต่างกัน ส่วนความศรัทธาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียน อัสสัมชัญระยอง ได้ส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีระบบการบริหารจัดการ ที่ทันสมัย พัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีของโรงเรียนให้เหมาะสมเพียงพอ มีฐานข้อมูล ที่เป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปสู่การค้นคว้าที่หลากหลายของครูและนักเรียน มีการจัดสภาพ แวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด และเอื้อต่อการเรียนรู้ ครูที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีต้องเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก จึงทำให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานการประกันคุณภาพ เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงคุณภาพของครู ในโรงเรียนและจะทำให้เกิดการยอมรับของผู้ปกครองในการทำบุตรหลานเข้ามาศึกษาในโรงเรียน อัสสัมชัญระยอง อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของครูทุกคนในโรงเรียนต่อไป ด้วยเหตุนี้ครูโรงเรียน อัสสัมชัญระยอง ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีจึงมีส่วนร่วมในการที่จะ สร้างความมั่นคงเพื่ออนาคตของตนเองและส่วนรวมต่อไป จึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่แตกต่าง กัน ดังนั้น นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1993, p. 198) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อ องค์กร คือระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต และสอดคล้องกับกรองแก้ว อยู่สุข (2537, หน้า 35) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อ งานและสอดคล้องกับอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534, หน้า 96-97) ได้วิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิ ปริญญาเอกมีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท

3.2 ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยส่วนรวมมีความแตกต่าง น้อยและด้านความศรัทธา ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมและด้านความศรัทธา ความจงรัก ภักดีต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่าจะเคยชินและคุ้นเคยกับระบบการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้สามารถ ปรับตัวในการทำงานในด้านต่าง ๆ ตลอดจนมีการเรียนรู้งานจนสามารถรู้ถึงปัญหา และอุปสรรค ภายในโรงเรียนและได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของ โรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพเป็นที่รู้จักของชุมชน ซึ่งมีความรู้สึกเหมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง

ของโรงเรียน และโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านเป็นที่อยู่อาศัย เป็นที่สร้างอาชีพให้เขาได้มีตำแหน่งก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีความผูกพัน ความศรัทธา และความจงรักภักดีต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 45-56) ที่ศึกษางานวิจัยพบว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับ บุคานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-595) ที่ศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนด้านความทุ่มเท พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง เป็นโรงเรียนเอกชนซึ่งระบบการบริหารงานก่อนข้างจะเข้มงวดมีระเบียบวินัย เพื่อที่จะสร้างคุณภาพและชื่อเสียงให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่นได้เพราะในการรับครูเข้ามาปฏิบัติงาน จึงมีการสรรหาและคัดกรองเป็นอย่างดี ทำให้ครูที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนรับรู้ต่อกฎระเบียบของโรงเรียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการบริหารงานของโรงเรียน และเรียนรู้การทำงานของโรงเรียน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานได้เห็นแบบอย่างของครูที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ซึ่งต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ จึงปรับตัวในการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง ลอธ มีร์กีย์ (2540) ที่พบว่าข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นवलพรรณ นาคเจริญ (2544) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน มีความผูกพันโดยรวมมีความแตกต่างกันน้อยและรายด้านทุกด้านความศรัทธาและความภักดีต่อองค์กร มีความแตกต่างกันน้อยและด้านความทุ่มเทไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง เป็นโรงเรียนเอกชนที่เปิดทำการสอนมานานจนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและยอมรับของชุมชน ซึ่งครูที่สมัครเข้ามาสอนในโรงเรียนจะมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี และได้ฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทั่วถึง เป็นระบบการปฏิบัติงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน



หมู่คณะ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูผู้สอนและหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2530, หน้า 204) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน อารี เพชรมุด (2530, หน้า 58) และผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เพราะการจูงใจในการทำงานนั้นเป็นส่วนสร้าง เป็นส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่องานต้องการที่จะทุ่มเท เพราะความสามารถเพื่องาน และหน่วยงานที่มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน ซึ่งมีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นจุดแข็งของโรงเรียน ดังนั้นควรส่งเสริมจุดแข็ง โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้ขวัญและกำลังใจให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น และประสานสัมพันธ์ให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อโรงเรียนให้สืบเนื่องตลอดไป

1.1 ด้านความศรัทธา พบว่า การได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วม

1.2 ด้านความทุ่มเท พบว่า งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของท่าน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรส่งเสริมจุดแข็งโดยสำรวจความสามารถของครูแต่ละคนว่า มีความสามารถ และถนัดในการปฏิบัติงานด้านใด จึงมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ และตามความเหมาะสม

1.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า หน่วยงานนี้เปิดให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย การส่งเสริมจุดแข็งโดยสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมือนกันทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะบางคน

2. จากการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันโดยรวมมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูที่เข้าใหม่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจโดยการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองและการศึกษา

ต่อให้มากยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญกับครูใหม่ให้เท่าเทียมกับครูที่มีประสบการณ์มาก ให้ความยุติธรรม  
ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองกับโรงเรียนเอกชน  
แห่งอื่น
4. ควรศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาล