

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ครั้งนี้มีความมุ่งหมายคือ เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกรู้สึกของครูต่อลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน

เพื่อศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนทางเจตคติ ตามแนวคิดของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-609) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงโดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43-.86 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกได้ดังนี้
 - 1.1 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปีร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ อายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.1 อายุ 30-35 ปี ร้อยละ 26.1 และอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 14.5
 - 1.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีร้อยละ 87.2 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 8.0 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 4.8
 - 1.3 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปีร้อยละ 35.8 รองลงมาคือระยะเวลา 5-10 ปีร้อยละ 31.8 ระยะเวลา 10-15 ปี ร้อยละ 18.8 และระยะเวลา 16 ปีขึ้นไปร้อยละ 13.6
 - 1.4 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สมสร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ โสดร้อยละ 42.3 หม้ายร้อยละ 2.8 และหย่าร้อยละ 1.1
2. ระดับความรู้สึกของครูต่อลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
 - 2.1 ด้านลักษณะงาน พบว่าความรู้สึกของครูต่อลักษณะงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความรู้สึกของครูต่อลักษณะงานในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ลักษณะงานที่มีความสำคัญการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่มีความท้าทาย
 - 2.2 ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความรู้สึกของครูต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความรู้สึกของครูต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของโรงเรียน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน และระดับความรู้สึกของครูต่อประสบการณ์

ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ

3. ระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ มีความตั้งใจ พร้อมทั้งจะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถเพื่อโรงเรียน มีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

ระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สถานภาพสมรส ปรากฏผลดังนี้

3.1 อายุกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับอายุในแต่ละกลุ่ม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่มอายุ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 36-40 ปี และอายุ 30-35 ปี

3.2 ระดับการศึกษากับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกระดับ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี

3.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแต่ละกลุ่ม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน 16 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน 10-15 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน 5-10 ปี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี

3.4 สถานภาพสมรสกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสถานภาพสมรสในแต่ละกลุ่ม พบว่า หย่ามีระดับความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ สมรส โสด และหม้าย อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ปรากฏผลดังนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทุกด้าน คือ ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้า

4.3 ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทุกด้านคือ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน

5. ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกได้ร้อยละ 52.60 หรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 52.60 ดังสมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = .596 + .192(X_{11}) + .186(X_{14}) + .216(X_5) + .141(X_7) + .142(X_{12}) + .043(X_3)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษากันว่าครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับความรู้สึกของครูต่อลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประเด็นอภิปรายดังนี้

1.1 ครูมีระดับความรู้สึกต่อลักษณะงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534, หน้า 91) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจลักษณะงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถรวมถึงความมีอิสระในการทำงานเป็นกลไกที่สำคัญในการเจริญเติบโตขององค์กร เพราะองค์กรที่เติบโตขึ้น คือบุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมอยู่ด้วย ดังเช่น เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530, หน้า 211) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพของการทำงานคือ ลักษณะของงาน ความเป็นอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองได้ดีภายในกรอบของคำอธิบายนั้น และฉวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530, หน้า 146-147) กล่าวว่าไว้เช่นเดียวกันว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนจะแสดงความสามารถและแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถของตนเองได้ในภาวะขององค์กรที่ให้อิสระภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียน

1.2 ครูมีระดับความรู้สึกต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทำให้คนมีโอกาสดูได้เรียนรู้ เกิดความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้อง ทำให้เกิดทักษะและมีทัศนคติในการปฏิบัติงาน (สกุสพร สังวรกาญจน์, 2529, หน้า 19) ดังนั้น ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะทำให้คนรู้สึกว่าคุณภาพงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนได้

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูมีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน มีความตั้งใจและพร้อม

ที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี ถาวรทวิวงษ์ (2536, หน้า 53-54) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการในศูนย์บริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกระดับความผูกพันตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน และสถานภาพสมรส มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1 อายุ จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า กลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากเป็นอันดับหนึ่ง อาจเนื่องมาจาก เมื่อทำงานนาน ๆ เงินเดือนจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ฮรีบิเนียคและอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, pp. 555-570) และสตีลส์ (Steers, 1977 a, pp. 46-56) ที่กล่าวว่า คนอายุมากขึ้นเท่าไรก็จะมี ความผูกพันต่อสถาบันมากขึ้นเท่านั้น เพราะการเปลี่ยนงานจะทำให้สูญเสียทรัพยากรที่ได้สะสมไว้ และศรีเรือน แก้วกังวล (2530, หน้า 192) ได้กล่าวว่า อายุ 40-65 ปี เป็นวัยที่ชีวิตเข้าสู่รูปเข้ารอย จะประสบความสำเร็จด้านชีวิต อาชีพ ในระดับและแนวทางตามประสบการณ์ที่ตนได้สะสมไว้ จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อโรงเรียนมาก

ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 36-40 ปี และอายุ 30-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนมากไปหาน้อยตามลำดับ อาจเป็นเพราะกลุ่มอายุ 30 ปี เป็นครูที่สำเร็จการศึกษาใหม่ยังมี ประสบการณ์น้อย จึงไม่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานอื่น ตรงกับแนวคิดของอาเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1986 อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 36) ที่ว่า แนวคิดในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม คือ คนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้ เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม ในกลุ่มอายุ 36-40 ปี และกลุ่มอายุ 30-35 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี เพราะเป็นวัยซึ่งอยู่ในระยะเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนต้องการและพอใจ ดังนั้น ในการประกอบอาชีพ อาจมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อแสวงหางานที่ตนพอใจจริง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการเงิน เพื่อการตั้งครอบครัว เพื่อฐานะทางสังคม มีการย้ายถิ่นเพื่อความก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่ดีกว่า (ศรีเรือน แก้วกังวล, 2530, หน้า 192) ฉะนั้นเมื่อโรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้ ครูจึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อย ทำให้มีการลาออกไปอยู่ที่อื่นได้ โรงเรียนจึงต้องปรับปรุงสวัสดิการ การบำรุงขวัญกำลังใจ การบริหารจัดการ เพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้นและคงอยู่ในโรงเรียนต่อไป

2.2 ระดับการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือปริญญาตรี และน้อยที่สุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร พรวิทยา (2540, หน้า 98) พบว่า อาจารย์ที่

จบการศึกษาปริญญาเอกมีความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลมาก อาจเป็นเพราะ ครูประถมศึกษาที่จบ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อย จึงทำให้ผู้บริหารของโรงเรียนและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของครูที่จบสูงกว่าปริญญาตรี รวมทั้งอาจได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วม ประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ทำให้ครูภูมิใจและรู้สึกรู้ว่าได้ทำประโยชน์ และชื่อเสียงให้กับ โรงเรียน นอกจากนี้ยังได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ยิ่งกว่านั้นการจะก้าวสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารของโรงเรียนมีโอกาสสูงกว่าครูอื่น ๆ ที่มีการศึกษาดำกว่า ดังนั้นครูที่มีการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี จึงยินดีที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนและมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยที่สุด อาจเนื่อง มาจากวุฒิการศึกษาไม่ค่อยสูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะน้อยตามไปด้วย ทำให้ไม่ค่อยมี ความผูกพันต่อองค์กร คนที่ระดับการศึกษาสูงจะมีการพัฒนาความคิด และมีพฤติกรรมที่ปรับให้ สอดคล้องกับผลสำเร็จของงานสูง ซึ่งจะมีผลตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนมีครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี ตรงกับงานวิจัยของจุมพล พูลภัทรชีวิน (2532) ที่พบว่าครูในโรงเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ ด่ำ เนื่องจากความผูกพันมีน้อย

2.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน 16 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน 10-15 ปี, 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปีตามลำดับ อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานมานาน ยอมรับ นโยบายของโรงเรียนในเรื่องวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลี (Lee, 1971, pp. 213-226) ที่กล่าวว่า สมาชิกทำงานกับองค์กรนานเท่าไรก็จะมี ความผูกพันมากขึ้นเท่านั้น เพราะสมาชิกทำงานนานมีแนวโน้มยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร จึงมีความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น นอกจากนี้การปฏิบัติงานเปรียบเสมือนการลงทุน ซึ่งระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะมีการสั่งสมสิ่งจูงใจให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Sheldon, 1971, p. 146; Alutto, Hrebiniak & Alonso, 1973, p. 451)

2.4 สถานภาพสมรส จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสกลุ่ม หย่า มีความผูกพันเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ กลุ่มสมรส กลุ่มโสด และกลุ่มหม้าย ตามลำดับ อาจเนื่องมาจาก กลุ่มโสดมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานง่ายกว่า กล่าวคือ คนที่มีครอบครัวแล้วย่อม ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า และเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะเกิดผลเสียต่อตนเอง จึงไม่ ต้องการเปลี่ยนงานหรือองค์กร (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีประเด็นอภิปรายดังนี้

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนและสถานภาพสมรสกลุ่มหย่ากับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสกลุ่มอื่น ๆ กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

3.1.1 อายุกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับฮรีบีเนียคและอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562) พบว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ทางเลือกในระดับที่ต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกอยู่กับองค์กรเดิม และสอดคล้องกับ บารอน (Baron, 1986, pp. 164-165) พบว่า ยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ยิ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งระดับสูง ๆ มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 85) พบว่า อายุน้อยคือต่ำกว่า 27 ปี และอายุปานกลาง (27-40 ปี) มีระดับความผูกพันค่อนข้างมาก และสูงกว่า 40 ปี จะมีความผูกพันต่อสถาบันมาก

3.1.2 ระดับการศึกษากับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ รตต. เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530, หน้า 156) เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532, หน้า 42) มณี ถาวรทิวังษ์ (2536, หน้า 55) พบว่าที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีการศึกษาสูงได้รับการยกย่อง ขอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติพิเศษ งานที่ท้าทายความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เขาได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านมีชื่อเสียงและมีคนเคารพยกย่อง คือ มีคนยอมรับ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 385 อ้างอิงจาก Maslow, 1960, pp. 122-144)

3.1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ บิวคเนน (Buchanan, 1974 a, pp. 546-553) พบว่า ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง คือ สมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ และ สอดคล้องกับ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 81) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานนานมีแนวโน้มที่จะมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลา

การทำงานสั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533, หน้า 50) พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงถึงร้อยละ 55.3 แต่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีลงมา จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำถึงร้อยละ 37.9

3.1.4 สถานภาพสมรสหย่ากับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 146) เชาวลิต ตนนานท์ชัย (2532, หน้า 46) โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 60) และมณี ถาวรทวิงษ์ (2536, หน้า 55) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคนที่มิสถานภาพสมรสหย่ามีความอิสระ ไม่มีภาระ เมื่อไม่มีภาระจึงมีเวลายุ่งการทำงานมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้นด้วย

3.2 ลักษณะงาน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน คือ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2.1 ลักษณะงานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุสกี (Grusky, 1966, pp. 488-503) พบว่าการที่ครูได้รับงานที่ทำท้าทายความสามารถนั้นเป็นงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนถ้างานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จะทำให้สมาชิกไม่พอใจในงานไม่มีความผูกพัน เกิดการลาออกได้และสอดคล้องกับสตีร์ (Steers, 1977 b, p. 51) พบว่า งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความสามารถ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีพิเศษ เป็นเสมือนแรงกระตุ้นและปัจจัยที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้สมาชิกขององค์กรไม่รู้สึกเบื่อหน่าย มีความต้องการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง สามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จในงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

3.2.2 ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวลิต ตนนานท์ชัย (2532, หน้า 54) ที่พบว่า ครูเห็นว่าการงานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก ทำให้มีความผูกพันต่อโรงเรียนมาก อาจเป็นเพราะลักษณะงานของครูจะต้องติดต่อกับบุคคล เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น และสอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532, บทคัดย่อ) ลักษณะของงานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่นก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากการมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์พบปะพูดคุยกับสมาชิก

คนอื่น ๆ อยู่บ่อย ๆ ได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2.3 ลักษณะงานที่มีความสำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอร์เตอร์และสตีลส์ (Porter & Steers, 1973, pp. 156-176) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับผลตอบแทนที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความหมายก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากและในทางตรงกันข้าม หากเขารู้สึกว่าถูกลดบทบาทและความรับผิดชอบ หรือทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 146) พบว่า ตัวแปรลักษณะงานที่ทำคือ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฮรีบีนียัค และอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555) พบว่าหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของคริสท์เซอร์ (Kreitzer, 1991) ที่ว่าพยาบาลต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางคลินิกและการบริหาร มีการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537, บทคัดย่อ) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และชีระ วีระธรรมสาริต (2532, บทคัดย่อ) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลการศึกษาของดวงพร พรวิทยา (2540, บทคัดย่อ) พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา เพียรแก้ว (2543, บทคัดย่อ) ที่พบว่าความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.2.5 โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต

(2532, หน้า 148) มณี ถาวรทวิวงษ์ (2536, หน้า 58) กรุสกี (Grusky, 1996, pp. 488-503) ซึ่งกรุสกีกล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานเสมือนรางวัลที่บุคคลได้รับจากการทำงานให้องค์กร ถ้าไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ก็อาจจะลาออกไปทำงานที่อื่นได้ แต่ถ้าไม่ลาออกไป ความผูกพันต่อองค์กรจะลดน้อยลง และจากทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (ชงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 390) ที่กล่าวว่าความต้องการของคนด้านหนึ่งคือ ความต้องการทางความก้าวหน้าและเติบโต

3.3 ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อโรงเรียน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของโรงเรียน เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บริหารชั้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีประเด็นอภิปรายดังนี้

3.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณี ถาวรทวิวงษ์ (2536, หน้า 59) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากโรงเรียนหรือมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อโรงเรียน ซึ่งหากมีมากเท่าไรก็จะทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และสอดคล้องกับเชลดอน (Sheldon, 1971, p. 150) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งการยอมรับจากองค์กรเป็นเสมือนรางวัลที่ทำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การยอมรับแสดงให้เห็นหลายลักษณะ เช่น การได้รับรางวัล การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับเชื้เชิฐทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น ซึ่งการยอมรับจากองค์กรมากเท่าใดก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากเขาเห็นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตนได้

3.3.2 ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลีวิส (Lewis, 1967, p. 629) ความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงในสถาบันมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันหรือองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีก็เป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องความมั่นคงในการทำงานนักทฤษฎีหลายท่านเห็นว่า หน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่า เขาจะถูกไล่ออกอย่างไม่ชอบธรรม ก็จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรและขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น ซึ่งพอร์เตอร์ และสตีลส์ (Porter & Steers, 1973, pp. 151-176) ได้ศึกษาเรื่องนี้พบว่า หากหน่วยงานหรือองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงแก่สมาชิก หรือความรู้สึก

เชื่อถือได้ ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากอยู่ด้วย คือ ขาดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

3.3.3 เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร พรวิทยา (2540, หน้า 82-83) พบว่า เจตคติของผู้ร่วมงานต่อวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล และสอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers, 1977 a, p. 48) พบว่า สมาชิกจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มผู้ร่วมงาน และหากกลุ่มเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ก็จะมีความรู้สึกหรือเจตคติเช่นเดียวกับกลุ่ม หากสมาชิกมีเจตคติที่ดีจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย

3.3.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-609) อธิบายไว้ว่าการที่บุคคลพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียน ก็จะมี ความผูกพันต่อโรงเรียน เพราะการพิจารณาความดีความชอบเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการกำหนดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ถ้ามีการประเมินผลงานที่ยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ เขาจะอยู่ในโรงเรียนนาน จะทำให้มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร พรวิทยา (2540, หน้า 111) พบว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้เพราะการเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ เป็นเครื่องจูงใจการทำงานได้อย่างหนึ่งและเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับ บราวน์ (Brown, 1986, pp. 2484-A) พบว่า การจ่ายเงินเดือนและการพิจารณาความดีความชอบสามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้

3.3.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชลดอน (Sheldon, 1971, p. 149) พบว่า สมาชิกองค์กรที่มีการติดต่อสัมพันธ์ที่มึนกันอย่างใกล้ชิด มีโอกาสเข้าร่วมสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการเกาะกลุ่มกันมากก็จะเกิดบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร (Sheldon, 1971, p. 149) และฮรีบีเนียค และอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 557) ศึกษาพบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม เจตคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม การที่บุคคลมองสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรกันน้อย ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงด้วย

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

ผลการศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมี 6 ตัวแปร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยพบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวดังกล่าว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนได้ร้อยละ 52.60 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้คือ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนได้เป็นอันดับแรก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับสอง และลักษณะงานที่มีความท้าทายเป็นอันดับสาม อาจเป็นเพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงเพียงพอด้านความน่าเชื่อถือ ประกอบกับการมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของกันและกัน ปรึกษาหารือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับงานที่มีความท้าทาย ทำให้ครูกระตือรือร้นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และมีโอกาสแสดงความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเป็นอิสระ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องท้าทายความสามารถ จากปัจจัยทั้งสามประการนี้คือ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานที่มีความท้าทาย เป็นปัจจัยสำคัญที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนได้ดี แต่ปัจจัยอื่นที่ไม่ควรละเลยคือ ลักษณะงานที่มีความสำคัญ เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ก็ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนได้ร้อยละ 52.60 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนให้มีความน่าเชื่อถือเป็นสถาบันที่ครูมีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานด้วย และเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับครู ครูก็จะมีความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรสร้างระบบงานให้มีแบบแผน มีกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ระบุชัดเจน มีบทให้ครูให้โทษที่เป็นธรรมและเสมอภาคต่อครูทุกคน ครูทุกคนจะรู้สึกคือความยุติธรรมเท่าเทียมกัน ครูก็จะผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

1.3 ผู้บริหาร ควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน ให้เกิดความสามัคคีมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานกันเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เมื่อครูมีงานที่ทำท้อความสามารถและเป็นงานที่สำคัญ ร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี ครูจะเกิดความภูมิใจและความสามัคคี ทำให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล ตะวันออก พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนสูงที่สุดคือ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน และรองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน และปัจจัยใดที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล ตะวันออก พบว่า ตัวแปรความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 52.60 ซึ่งควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น เช่น บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ