

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานทุกหน่วยงานต่างก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ปรารถนาให้องค์การดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน องค์การทั้งหลายจึงพยายามหาทางที่จะพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นโดยยึดหลักการบริหารจัดการทรัพยากร 4M ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (พรชัย เจตมาร, 2558, น. 2) องค์การจึงให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมุมมองใหม่ในขณะนี้ คือ การมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งหมายถึงบุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาวและในอนาคต ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การที่องค์การจะบรรลุความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้นั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีความสามารถและทักษะการบริหารที่ดีแล้ว ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรซึ่งถือเป็นหัวใจหลักและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การมากที่สุด ดังคำกล่าวของ สุซานุช พันธนิยะ (2553, น. 66) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์การ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์การเสมอ ดังนั้น ความสำเร็จในการดำเนินงานของแต่ละองค์การจะเกิดขึ้นได้จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ด้วยเหตุผลที่ว่าเมื่อบุคลากรมีความพอใจ มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในส่วนอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ของตน โดยมุ่งหวังให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นความสำคัญทางอารมณ์อย่างแรงกล้าของบุคลากรที่มีความรู้สึกต่อองค์การของตน โดยพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะ คือ มีความเชื่อถือในองค์การ มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความเข้าใจในภาพรวมเรื่องขององค์การ ให้ความเคารพนับถือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลงานมากกว่าปกติและมีการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ (อภิชาติ นาวานุเคราะห์, 2549, น. 12) เช่นเดียวกับ Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน ชนิตา แค่มจันติก, 2557, น. 2) ได้กล่าวว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และจะมีการแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมักจะมอง

องค์การในทางบวก มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจนไปสู่นวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในที่สุด ดังแนวคิดของ ฮอร์และคณะ (Hell et al, 1999 อ้างถึงใน ศุภากร ทัศนศรี, 2554, น. 2) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการให้บุคคลปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้บุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ เช่นเดียวกับแนวคิดของ อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 2001, p. 89 อ้างถึงใน ผุสดี จงขวัญ, 2557, น. 2) ได้ศึกษาและทดสอบ 3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและการขาดงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีและการบริหารเวลา ดังนั้น สิ่งที่สำคัญและควรตระหนักอยู่เสมอในการจะพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิผลย่อมมีพื้นฐานมาจากการที่บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ (จุฑาทิพย์ หอยนกกง, 2556, น. 3) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ความผูกพันขององค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและการมีประสิทธิภาพขององค์การ รวมถึงเป็นตัวบ่งชี้ของความทุ่มเทและความพยายามของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรขององค์การใดที่มีความผูกพันต่อองค์การจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนานกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็เป็นสาเหตุให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพในการทำงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่องค์การให้ความสนใจและมีบทความวิจัยออกมามากตลอดระยะเวลา 25 ปีที่ผ่านมา ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ถูกศึกษามายาวนานแต่ก็ยังถือได้ว่าจะมีความสำคัญอยู่ในยุคปัจจุบันเพราะพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ขององค์การได้มากกว่าสิ่งอื่น ๆ ด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้น หมายความว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นให้เครื่องจักรกลสามารถขับเคลื่อนกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้โดยไม่ติดขัด สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์การ เพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์การเกิดการพัฒนา ปรับปรุง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ขององค์การ (ปาริชาติ ปานสำเสียง, 2555, น. 3) โดยออร์แกน (Organ, 1991 อ้างถึงใน อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555, น. 1) ได้นิยามพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่สมาชิกต้องปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การและ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และมอร์แมน (Moorman, 1991 อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล,

2549, น. 3) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานไม่มีผลโดยตรงหรือเกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อรับรางวัล บุคลากรจะช่วยกันรักษาชื่อเสียงขององค์กรนำเสนอแต่ข้อดีขององค์กรให้บุคลากรภายนอกได้รับรู้ ปกป้องต่อภัยคุกคามที่มีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนอยู่

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของความยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555, น. 2) โดย สเตียร์ (Steer, 1997 อ้างถึงใน สญา สุระวิชตระกูล, 2549, น.50) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือเพียงแง่มุมเดียวเท่านั้น เช่นเดียวกับ นฤเบศร์ สายพรหม (2548, น. 39) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรแสดงว่าเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเห็นว่าองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ประโยชน์แก่ตนเองและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังคำกล่าวของ นัยนา ปลั่งกลาง (2559, น. 2) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร และสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรจะมีความจงรักภักดี มีความใส่ใจ และทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาและมุ่งมั่นที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงและให้ความสำคัญกับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรนั้นด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 210 โรงเรียน จากรายงานการดำเนินงานด้านบุคลากร พบว่า ในระหว่างปีการศึกษา 2560-2563 มีอัตราการโยกย้ายโรงเรียนกันเป็นจำนวนมากและเป็นไปอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา ทั้งนี้อาจเกิดจากโรงเรียนที่มีขนาดเล็กขาดแคลนวัสดุการเรียนการสอน ขาดอัตรากำลังครูทำให้ครูมีชั่วโมงการสอนมาก และมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอนมากเกินไป จนส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูลดน้อยลง ถึงแม้ว่ามีอัตราใหม่เข้ามาแทนที่อัตราเดิมที่ย้ายออกไป จำนวนบุคลากรครูก็ยังไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ ทำให้โรงเรียนต้องเผชิญกับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก เช่น การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน เกิดความล่าช้าในการพัฒนาโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2564, น. 58-63) ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นผลกระทบต่อเนื่องในการจัดการศึกษา ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยจากการศึกษาเหตุและ

ปัจจัยพบว่า ความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ ความมุ่งหวังต่อการศึกษา ตลอดจนความรู้ความสามารถในการสอนเฉพาะด้านของครูมีผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งการย้ายออกของบุคลากรจำนวนมากอาจเป็นเพราะบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ปัญหาด้านบุคลากรดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยเร็ว และผู้วิจัยเห็นว่า การแก้ปัญหาดังกล่าวทำได้โดยการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นพลเมืองที่ดีของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เนื่องจากสภาพปัญหาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า การแก้ปัญหาดังกล่าวทำได้โดยการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนช่วยผลักดันให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของครูบรรลุตามวัตถุประสงค์หลักโดยสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.2 เพื่อศึกษาการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3. สมมติฐานของการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,415 คน จาก 210 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2564, น. 58-63)

4.2 ตัวแปร

4.2.1 ตัวแปรอิสระ

ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p. 1-18) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

4.2.2 ตัวแปรตาม

การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1987, p. 8-13) ได้เสนอแนวคิดพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
- 2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
- 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 4) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Civic Virtue)
- 5) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

5.1 ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากจิตใจและนำไปสู่พฤติกรรมคือความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การและอยากทำงานให้ องค์การต่อไป ทั้งการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

5.2 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพัน ในทางจิตใจของครูที่มีต่อองค์การ มีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีเป้าหมายการทำงานส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับ องค์การต่อไป โดยมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การ และต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

5.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันของครูที่เกิดจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ของผลประโยชน์ที่ได้รับแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของครู โดยการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อการทำงานของครูที่พร้อมจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากองค์กร

5.4 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของครูที่มีความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้ทำงานในองค์กร มีความเชื่อว่าตนมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นความรู้สึกด้านคุณธรรมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมเชิงจริยธรรม มีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.5 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร (Good Organizational Citizenship) หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ไม่ได้เกิดจากการได้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กรแต่เป็นการปฏิบัติตนที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกด้วยความเต็มใจในการจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และรับผิดชอบมากกว่าบทบาทที่ได้รับ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร และความสำนึกในหน้าที่

5.6 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำของครูในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้ การป้องกัน แก้อิหรืลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร การกระตุ้นและให้กำลังใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

5.7 การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำของครูที่แสดงออกในการป้องกันปัญหาหรือกระทบกระทั่งกับผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานที่ต้องการ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสม การแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรและการให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน

5.8 ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำของครูที่แสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย เช่น หลีกเลี่ยงการแสดงอาการท้อแท้ หหมดหวัง การแสดงท่าทางและการพูดจาที่บ่งบอกถึงความไม่พอใจผู้อื่น

5.9 การมีส่วนร่วมในองค์กร (Civic Virtue) หมายถึง การกระทำของครูที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา แก้อิหรืดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลา และรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่รวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร การประชาสัมพันธ์ให้องค์กรเป็นที่รู้จักต่อสังคม ตลอดจนการคุ้มครององค์กรจากผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

5.10 ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำของครูที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ตลอดจนทำงานสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา ประหยัดและการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร ตลอดจนการใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีคุณค่า

5.11 ครู (Teacher) หมายถึง ข้าราชการครู ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

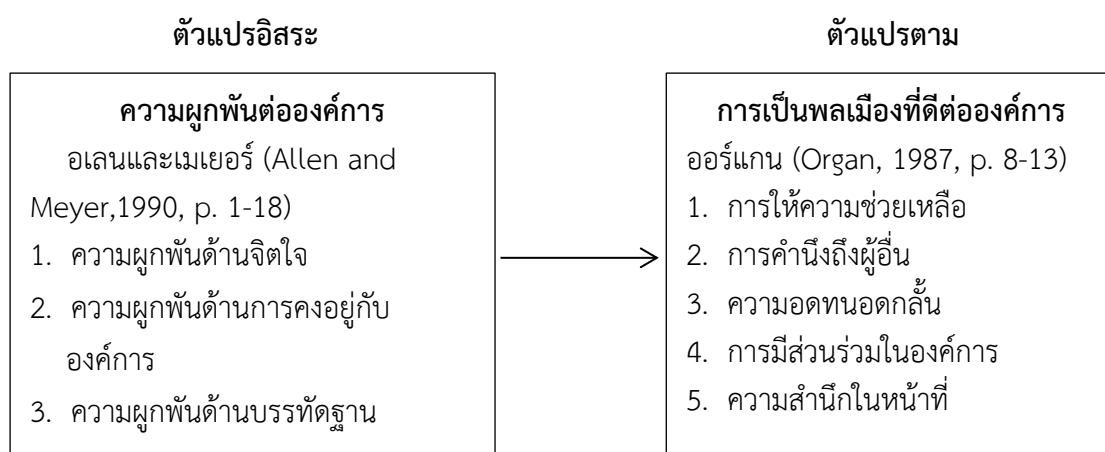
6. ประโยชน์ของการวิจัย

6.1 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรกับระดับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

6.2 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือผู้บริหารสถานศึกษาอื่นนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร

6.3 ผู้วิจัยท่านอื่นที่มีความสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาลักษณะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับเรื่องที่สนใจศึกษาต่อไป

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย