

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 1) ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ความผูกพันต่อองค์การของครู
- 3) การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู
- 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู
- 5) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$N$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญ

## 1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน เพศผู้บริหาร และวิทยฐานะผู้บริหาร โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	67	22.70
หญิง	228	77.30
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 และเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ	178	60.30
ครูชำนาญการ	67	22.70
ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	50	16.90
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง/วิทยฐานะครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมาตำแหน่ง/วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 และตำแหน่ง/วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	214	72.50
สูงกว่าปริญญาตรี	81	27.50
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	122	41.40
5-10 ปี	86	29.20
มากกว่า 10 ปี	87	29.50
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมา ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	65	22.00
โรงเรียนขนาดกลาง	165	55.90
โรงเรียนขนาดใหญ่ ใหญ่พิเศษ/	65	22.00
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมาเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็กและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่/พิเศษ มีจำนวนเท่ากัน ขนาดโรงเรียนละ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศผู้บริหาร

เพศผู้บริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	148	50.20
หญิง	147	49.80
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผู้บริหารเป็นเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 และมีผู้บริหารเป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยฐานะผู้บริหาร

วิทยฐานะผู้บริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้อำนวยการชำนาญการ	94	31.90
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป	201	68.10
รวม	295	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผู้บริหารวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 และมีผู้บริหารวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90

## 2. ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การของครู โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การของครู	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.39	0.60	มาก	1
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.68	0.84	มาก	3
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.37	0.61	มาก	2
รวม	4.14	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ความผูกพันต่อองค์การของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.56) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.60) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.61) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การของครู ด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การแห่งนี้	4.37	0.71	มาก	7
2. ความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้	4.28	0.79	มาก	10
3. ความรู้สึกยินดีที่จะทำงานจนเกษียณอายุที่องค์การแห่งนี้	4.08	0.98	มาก	12
4. ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้า	4.52	0.65	มากอย่างยิ่ง	2
5. การทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกันกับองค์การ	4.45	0.67	มาก	5
6. การยอมรับปัญหาขององค์การที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของท่านด้วย	4.37	0.70	มาก	7
7. ความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานขององค์การ	4.50	0.66	มากอย่างยิ่ง	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความผูกพันด้านจิตใจ	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
8. ความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.45	0.75	มาก	5
9. การทุ่มเทและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.62	0.58	มากอย่างยิ่ง	1
10. การชื่นชมองค์กรของตนเองให้กับบุคคลภายนอกฟัง	4.46	0.70	มาก	4
11. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานของท่านมาก	4.38	0.76	มาก	7
12. ความชื่นชอบระบบการทำงานขององค์กร	4.16	0.90	มาก	11
รวม	4.39	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.60) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 3 ข้อ ระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การทุ่มเทและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.62$ ) ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.52$ ) และความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.50$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกยินดีที่จะทำงานจนเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การของครู  
ด้านการคงอยู่กับองค์การ

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การ แห่งนี้ถึงแม้จะมีองค์การอื่นเสนอผลประโยชน์ ที่ดีกว่า	3.84	1.08	มาก	2
2. การลาออกจากองค์การแห่งนี้จะส่งผลกระทบต่อ ความเป็นอยู่ของท่าน	3.65	1.18	มาก	5
3. การเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้น หากออกจาก องค์การโดยไม่มีทางเลือกใหม่	3.61	1.23	มาก	6
4. การทุ่มเทปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การแห่งนี้	4.39	0.75	มาก	1
5. การปฏิบัติงานอยู่กับองค์การแห่งนี้เป็นเรื่อง ของความจำเป็น	3.75	1.21	มาก	3
6. การเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ หากโยกย้ายหรือ ลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น	3.14	1.31	ปานกลาง	8
7. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจาก องค์การมีส่วนทำให้ตัดสินใจคงอยู่กับองค์การ แห่งนี้	3.36	1.28	ปานกลาง	7
8. องค์การนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้ อย่างเพียงพอ	3.71	1.01	มาก	4
รวม	3.68	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.84) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การทุ่มเทปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.39$ ) การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การแห่งนี้ถึงแม้จะมีองค์การอื่นเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่า ( $\bar{X} = 3.84$ ) และการปฏิบัติงานอยู่กับองค์การแห่งนี้เป็นเรื่องของความจำเป็น ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ หากโยกย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น ( $\bar{X} = 3.14$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. องค์กรแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน	3.93	1.05	มาก	7
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเริ่มตั้งแต่ทำงานกับ องค์กรจนถึงปัจจุบัน	4.36	0.77	มาก	5
3. ความรับผิดชอบที่จะต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ต่อไป	4.29	0.81	มาก	6
4. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของ องค์กรอย่างเต็มที่	4.54	0.64	มากอย่างยิ่ง	2
5. ความเต็มใจในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	4.59	0.62	มากอย่างยิ่ง	1
6. ความเต็มใจทำงานเมื่อได้รับหมายงาน นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	4.48	0.72	มาก	3
7. การคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม	4.37	0.80	มาก	4
รวม	4.37	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.61) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 2 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเต็มใจในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.59$ ) การปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.54$ ) และความเต็มใจทำงานเมื่อได้รับหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.48$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน ( $\bar{X} = 3.93$ )

### 3. การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร และความสำนึกในหน้าที่ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.12 - 4.11

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้าน

การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การให้ความช่วยเหลือ	4.57	0.46	มากอย่างยิ่ง	4
2. การคำนึงถึงผู้อื่น	4.60	0.45	มากอย่างยิ่ง	3
3. ความอดทนอดกลั้น	4.49	0.55	มาก	5
4. การมีส่วนร่วมในองค์กร	4.61	0.47	มากอย่างยิ่ง	2
5. ความสำนึกในหน้าที่	4.65	0.47	มากอย่างยิ่ง	1
รวม	4.58	0.43	มากอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.12 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.43) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.67) การมีส่วนร่วมในองค์กร ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.47) การคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.45) การให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.46) และ ความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.55) ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ

การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กรเป็นอย่างดี	4.58	0.57	มากอย่างยิ่ง	5
2. การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยไม่ต้องมีการร้องขอ	4.57	0.56	มากอย่างยิ่ง	7
3. การสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	4.65	0.55	มากอย่างยิ่ง	1
4. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือด้วยความเต็มใจ	4.60	0.56	มากอย่างยิ่ง	3
5. การอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.47	0.63	มาก	12
6. การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการทำงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ต่าง ๆ	4.56	0.58	มากอย่างยิ่ง	9
7. การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้	4.53	0.58	มากอย่างยิ่ง	10
8. การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.61	0.54	มากอย่างยิ่ง	2
9. การช่วยเหลือในการป้องกัน แก่ไขหรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร	4.51	0.63	มากอย่างยิ่ง	11
10. การสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือสิ้นหวัง	4.60	0.57	มากอย่างยิ่ง	3
11. การสร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	4.57	0.55	มากอย่างยิ่ง	7
12. การส่งเสริมและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ	4.58	0.57	มากอย่างยิ่ง	5
รวม	4.57	0.46	มากอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.13 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.46) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 11 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.65$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน

การทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.61$ ) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือด้วยความเต็มใจ และการสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือสิ้นหวัง ( $\bar{X} = 4.60$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.47$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.61	มากอย่างยิ่ง	9
2. การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	4.65	0.54	มากอย่างยิ่ง	3
3. การเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.62	0.55	มากอย่างยิ่ง	7
4. การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.64	0.54	มากอย่างยิ่ง	5
5. การมีความรับผิดชอบต่องาน โดยไม่ปล่อยให้ เป็นภาระผู้อื่น	4.67	0.52	มากอย่างยิ่ง	2
6. การไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.64	0.56	มากอย่างยิ่ง	5
7. เมื่อมีการนัดหมายที่จะต้องทำงานร่วมกัน ท่านมักจะมาก่อนเวลานัดหมาย	4.51	0.61	มากอย่างยิ่ง	11
8. เมื่อต้องใช้ทรัพย์สินของส่วนรวม หากท่านใช้เสร็จ แล้วจะรีบนำมาวางไว้ที่เดิมเพื่อให้ผู้อื่นใช้ต่อได้	4.65	0.54	มากอย่างยิ่ง	3
9. การไม่วิจารณ์เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด	4.49	0.68	มาก	12
10. การไม่พุดจาโอ้อวดหรือกระทำตนเองให้ เหนือกว่าผู้อื่น	4.58	0.67	มากอย่างยิ่ง	8
11. การให้ความสนใจปัญหาของเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.62	มากอย่างยิ่ง	9
12. การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	4.69	0.50	มากอย่างยิ่ง	1
รวม	4.60	0.45	มากอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.14 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.45) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 11 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.69$ ) อันดับที่ 2 ได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่องาน โดยไม่ปล่อยให้ เป็นภาระผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.67$ ) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม และเมื่อต้องใช้ทรัพย์สินของส่วนรวม หากท่านใช้เสร็จแล้วจะรีบนำมาวางไว้ที่เดิมเพื่อให้ผู้อื่นใช้ต่อได้ ( $\bar{X} = 4.65$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การไม่วิจารณ์เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ( $\bar{X} = 4.49$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความอดทนอดกลั้น

การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความอดทนอดกลั้น	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีความอดทนอดกลั้นต่อการตำหนิหรือต่อว่าจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.68	มาก	5
2. การมีความอดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท่านไม่พอใจ	4.53	0.63	มากยิ่งขึ้น	3
3. การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	4.47	0.67	มาก	6
4. การไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม	4.43	0.73	มาก	7
5. การไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน	4.58	0.60	มากยิ่งขึ้น	1
6. การปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันและความเหนื่อยล้าได้	4.41	0.72	มาก	8
7. การปรับปรุงแก้ไขในทันทีเมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.50	0.61	มากยิ่งขึ้น	4
8. การยอมรับและปฏิบัติตามต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้	4.54	0.62	มากยิ่งขึ้น	2
รวม	4.49	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.15 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.55) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมากยิ่งขึ้น 4 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ( $\bar{X} = 4.58$ ) การยอมรับและปฏิบัติตามต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ ( $\bar{X} = 4.54$ ) และการมีความอดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท่านไม่พอใจ ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันและความเหนื่อยล้าได้ ( $\bar{X} = 4.41$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมที่ องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.62	0.54	มากอย่างยิ่ง	3
2. การมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	4.62	0.54	มากอย่างยิ่ง	3
3. การให้ความร่วมมือในการพัฒนา แก้ไข เรื่องต่าง ๆ ขององค์กร	4.61	0.55	มากอย่างยิ่ง	5
4. การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ องค์กร	4.63	0.56	มากอย่างยิ่ง	1
5. การเต็มใจเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เพื่อนำ ความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน	4.61	0.54	มากอย่างยิ่ง	5
6. การเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาหรือสร้าง ประโยชน์ให้กับองค์กรเสมอ	4.60	0.56	มากอย่างยิ่ง	7
7. การติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ	4.60	0.64	มากอย่างยิ่ง	7
8. การประชาสัมพันธ์ให้องค์กรเป็นที่รู้จักต่อ สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.53	0.62	มากอย่างยิ่ง	10
9. การปกป้ององค์กรจากผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภายนอกองค์กร	4.60	0.56	มากอย่างยิ่ง	7
10. การรักษาความลับขององค์กรได้ดี	4.63	0.55	มากอย่างยิ่ง	1
รวม	4.61	0.47	มากอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.16 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.47) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ อันดับที่ 1 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และการรักษาความลับขององค์กรได้ดี ( $\bar{X} = 4.63$ ) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การมีความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.62$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชาสัมพันธ์ให้องค์กรเป็นที่รู้จักต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม ( $\bar{X} = 4.53$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความสำนึกในหน้าที่

การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความสำนึกในหน้าที่	n = 295		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.63	0.58	มากอย่างยิ่ง	8
2. การไม่ใช้เวลาปฏิบัติหน้าที่ไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกัน	4.64	0.55	มากอย่างยิ่ง	7
3. ความเต็มใจปฏิบัติตนสนองนโยบายขององค์กร	4.66	0.53	มากอย่างยิ่ง	4
4. การเต็มที่ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.66	0.53	มากอย่างยิ่ง	4
5. การปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ของท่านด้วยความเต็มใจ	4.59	0.56	มากอย่างยิ่ง	9
6. การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร	4.68	0.52	มากอย่างยิ่ง	2
7. การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.67	0.52	มากอย่างยิ่ง	3
8. การดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่า	4.66	0.55	มากอย่างยิ่ง	4
9. การใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่	4.69	0.51	มากอย่างยิ่ง	1
รวม	4.65	0.47	มากอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.17 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.47) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่ ( $\bar{X} = 4.69$ ) การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.68$ ) และการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.67$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ของท่านด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.59$ )

#### 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปรากฏผลการวิจัยรายละเอียด ดังตารางที่ 4.18 - 4.13

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ความผูกพันต่อองค์การ	การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู		Sig	r <sup>2</sup>
	r	ระดับ		
1. ด้านจิตใจ (X <sub>1</sub> )	.667***	สูง	.000	0.44
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (X <sub>2</sub> )	.233***	ต่ำ	.000	0.05
3. ด้านบรรทัดฐาน (X <sub>3</sub> )	.652***	สูง	.000	0.43
รวม	.585***	ปานกลาง	.000	0.34

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .585\*\*\* เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านจิตใจ (X<sub>1</sub>) กับการเป็นการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .667\*\* ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (X<sub>2</sub>) กับการเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .233\*\* และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (X<sub>3</sub>) กับการเป็นการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .652\*\*

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ความผูกพันต่อองค์การ	การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู					รวม
	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การมีส่วนร่วมในองค์การ	ความสำนึกในหน้าที่	
	(Y <sub>1</sub> )	(Y <sub>2</sub> )	(Y <sub>3</sub> )	(Y <sub>4</sub> )	(Y <sub>5</sub> )	
1. ด้านจิตใจ (X <sub>1</sub> )	.650*** (.000)	.577*** (.000)	.568*** (.000)	.622*** (.000)	.540*** (.000)	.667*** (.000)
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (X <sub>2</sub> )	.183** (.002)	.161** (.005)	.312*** (.000)	.172** (.003)	.138* (.017)	.223*** (.000)
3. ด้านบรรทัดฐาน (X <sub>3</sub> )	.614*** (.000)	.571*** (.000)	.546*** (.000)	.600*** (.000)	.561*** (.000)	.652*** (.000)
รวม	.545*** (.000)	.493*** (.000)	.555*** (.000)	.525*** (.000)	.465*** (.000)	.585*** (.000)

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.19 ความผูกพันด้านจิตใจกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .650, .577, .568, .622, และ .540 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ด้านความอดทนอดกลั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .312 มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .183, .161 และ .172 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ด้านความสำนึกในหน้าที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .138 มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .614, .571, .546, .600, และ .561 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

## 5. ปัญหาและข้อเสนอแนะของความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู

### 5.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู มีดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.36 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูว่า ผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์การขาดความรักและความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะขาดการประสานงานและการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกภายในองค์การ โดยผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน กิจกรรมกีฬาสามัคคี เป็นต้น

5.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.03 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูว่า สมาชิกภายในองค์การทั้งผู้บริหารและเพื่อนครูมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ด้วยปัจจัยของอายุ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน การแข่งขันทางด้านกลุ่มงานอย่างรุนแรง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการร่วมกันทำงานเป็นทีม ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นใจให้สมาชิกภายในองค์การทุกคนตระหนักถึงการทำงานเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูว่า ผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อสมาชิกภายในองค์การอย่างเท่าเทียม เช่น การให้ความสำคัญเฉพาะบุคคลใกล้ชิด ความไม่เท่าเทียมของการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในองค์การ ตลอดจนขาดความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การซึ่งนำไปสู่การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและลาออกจากองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่สมาชิกในองค์การทุกคนอย่างเท่าเทียมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน โดยการกำหนดระเบียบและข้อบังคับอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน

5.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูว่า สมาชิกภายในองค์การบางท่านมีความผูกพันต่อองค์การน้อย เพราะมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากองค์การ โดยเกิดจากปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความจำเป็นส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของกระบวนการทำงานในทุก ๆ ด้านขององค์การเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและธำรงรักษาบุคลากร

5.1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.36 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูว่า ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนมีจำนวนมากเกินไป ไม่ว่าจะเป็นภาระงานภายในองค์การหรือการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ครูบางส่วนคิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากข้าราชการครู เพราะ ไม่ได้สอนนักเรียน



และไม่ได้ดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงการมอบหมายงานให้กับครูอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถที่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

## 5.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู มีดังนี้

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูว่า ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์กรส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน เพราะบางคนยึดถือความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ไม่ยอมเปิดใจหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อหาแนวทางในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป

5.2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.68 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา แก้ไขหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรมีน้อยมาก เพราะส่วนใหญ่จะโดนปิดกั้นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ ๆ จากผู้บริหาร ตลอดจนผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดและวางกรอบทิศทางการทำงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มาให้แล้ว ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นอุปสรรคที่ทำลายศักยภาพของการทำงาน ทำลายความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลยุคใหม่ที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนความคิดในสิ่งที่ครูต้องการพัฒนาให้กับองค์กร ไม่ควรวางกรอบให้ทำตามนโยบายของตนเองเพียงอย่างเดียว ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นหรือกระทำในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

5.2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.36 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูว่าสมาชิกภายในองค์กรบางส่วนไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ส่งผลให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์กรควรสร้างข้อตกลงเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตลอดจนสร้างความตระหนักให้สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ