

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.1.2 เพื่อศึกษาการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2 สมมติฐานวิจัย

ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.39 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือการทุ่มเทและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รองลงมาคือ ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้า และความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของ

องค์การ ตามลำดับ ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกยินดีที่จะทำงานจนเกษียณอายุที่ องค์การแห่งนี้

2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การทุ่มเทปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การแห่งนี้ รองลงมาคือ การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การแห่งนี้ถึงแม้จะมีองค์การอื่นเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่า และการปฏิบัติงานอยู่กับองค์การแห่งนี้เป็นเรื่องของความจำเป็น ตามลำดับ ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ หากโยกย้ายหรือลาออกไป ปฏิบัติงานที่อื่น

2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเต็มใจในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ และความเต็มใจทำงานเมื่อได้รับหมายงาน นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การแห่งนี้มี บุญคุณต่อท่าน

2.2 ผลการวิเคราะห์การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.58 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 4 ด้าน มาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

2.2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.57 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือด้วยความเต็มใจ และการสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือสิ้นหวัง ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.60 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การมีความรับผิดชอบต่องาน โดยไม่ปล่อยให้เป็นที่ภาระผู้อื่น และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม และเมื่อต้องใช้ทรัพย์สินของส่วนรวม หากท่านใช้เสร็จแล้วจะรีบนำมาวางไว้ที่เดิมเพื่อให้ผู้อื่นใช้ต่อได้ ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การไม่วิจารณ์เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด

2.2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.49 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน รองลงมาคือ การยอมรับและปฏิบัติตาม

ต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ และการมีความอดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท่านไม่พอใจ ตามลำดับ ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันและความเหนื่อยล้าได้

2.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.61 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ อันดับที่ 1 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ และการรักษาความลับขององค์การได้ดี และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อที่เท่ากัน ได้แก่ การมีความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมที่องค์การมอบหมายให้ปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชาสัมพันธ์ให้องค์การเป็นที่รู้จักต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2.5 ด้านความสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.65 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์การด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่ รองลงมาคือ การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์การ และการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนรายชื่อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ของท่านด้วยความเต็มใจ

2.3 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า โดยภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .585

2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การรายด้านกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครูในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .223 - .667 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ความผูกพันด้านจิตใจกับการเป็นการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .667$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการเป็นการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .652$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ กับการเป็นการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = .233$) ตามลำดับ

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครูรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .465 - .555 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความผูกพันต่อองค์การกับความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .555$) ความผูกพันต่อองค์การกับการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .545$) และความผูกพันต่อองค์การกับการมีส่วนร่วมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .525$) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์การกับความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .465$)

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การรายด้านกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำที่สุดถึงระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .138 - .650 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจกับการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .650$) ความผูกพันด้านจิตใจกับการมีส่วนร่วมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .622$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .614$) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การกับความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .138$)

2.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า

2.4.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู ผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์การขาดความรักความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน มีทัศนคติที่แตกต่างกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเกิดขึ้นในองค์การ ความเสมอภาคในการบริหารบุคลากรในองค์การของผู้บริหารไม่มีความเท่าเทียมกัน ตลอดจนภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนมีมาก ส่งผลให้ครูมีความประสงค์ที่จะโยกย้ายไปอยู่องค์การอื่นหรือลาออกจากข้าราชการครู ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การเกิดความผูกพันที่ตีร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น กิจกรรมกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ กิจกรรมพบปะสังสรรค์ เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น ตลอดจนให้สิทธิและเสรีภาพกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนานยิ่งขึ้น

2.4.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ผู้บริหารและสมาชิกในองค์การมีความคิดเห็นที่แตกต่างต่างกัน ยึดถือความคิดของตนเป็นหลักเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม จึงทำให้การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การมีน้อย ตลอดจนบุคลากรบางส่วนขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ส่งผลให้กระบวนการทำงานภายในองค์การเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนความคิดในสิ่งที่ครูต้องการพัฒนาให้กับองค์การ ไม่ควรวางกรอบให้ทำตามนโยบายของตนเองเพียงอย่างเดียว ตลอดจนสร้างข้อตกลงเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงาน

3. การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรัก ความสามัคคี และการร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างครู เช่น การแข่งขันกีฬา การอบรมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน การจัดงานวันครู การมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฐิกา สุระโคตร (2559, น. 65) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการถูกควบคุมจากสิ่งแวดล้อมภายนอกอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุตา แก่นจันทร์ (2560, น. 186) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในภาพรวมและรายข้อ ทั้งนี้เนื่องจากมีความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของสถาบันที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายในการประสบความสำเร็จในทิศทางเดียวกันกับองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ลำทุมลักษณ์ (2562, น. 54) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในจังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในจังหวัดภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับดี และความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นความผูกพันทางอารมณ์ การแสดงออก ความรู้สึกยึดมั่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวและการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของเขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1.1 ด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การทุ่มเทและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ความ

ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ จึงรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน มีความทุ่มเทและเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ผ่องพันธ์ (2560, น. 58) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.1.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การทุ่มเทปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ รองลงมา คือ การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรแห่งนี้ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรการทำงานกับองค์กรมีความมั่นคงและได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560, น. 186) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความมั่นคงสามารถประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีวิตได้ในระยะยาว มีกองทุนสะสมเลี้ยงชีพเมื่อลาออกจากงาน เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้น บุคลากรจึงต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

3.1.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ความเต็มใจในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีการยอมรับในค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมซึ่งเป็นความรู้สึกที่ว่าควรตอบแทนให้กับสิ่งที่โรงเรียนให้กับตน โดยการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและการอุทิศตนในการทำงานกับโรงเรียนเพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559, น. 63) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่กล่าวถึงองค์การของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ โดยมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำตามแนวทางขององค์การ เต็มใจที่จะใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ

3.2 การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำนึกในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในองค์การ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีส่วนร่วมในองค์การ และ ความอดทนอดกลั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความตรงต่อเวลา สำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามที่ความรับผิดชอบของตนเองเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ม่วงเขาแดง (2560, น. 119) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษา จึงเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถ โดยครูไม่ได้ตระหนักถึงระบบรางวัลของสถานศึกษาโดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช และคณะ (2563, น. 184) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สำหรับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูพึงช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมกีฬา งานวันครู ทำให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560, น. 189) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มากต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานโดยคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกันอยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช และคณะ (2563, น. 188) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในระบบราชการไทยเป็นการทำงานที่มีการแข่งขันกันยังไม่สูง อยู่ด้วยกันแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

3.2.2 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การมีความรับผิดชอบต่องานโดยไม่ปล่อยให้เป็นการละเมิดผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน จึงต้องเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะกระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ความใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภูล ม่วงเขาแดง (2560, น. 120) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของครูด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีพฤติกรรมที่ดีที่คำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะทำอะไรสักอย่าง การให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กร

3.2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน รองลงมาคือ การยอมรับและปฏิบัติตามต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและอดทน ไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ ยอมรับความพึงคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดดาว รัตนชาติ (2561, น.59) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น

3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และการรักษาความลับขององค์กรได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากระบี่ส่วนใหญ่เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ยินดีที่จะไม่แพร่กระจายความลับต่าง ๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกรับรู้ รวมถึงมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกได้ชื่นชมและยินดีกับสิ่งที่องค์กรกระทำขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ลัมพาทิวัฒน์ และธีรณัฐ พุคักดิ์ศรีกิจ (2559, น. 10) การศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานของธนาคารออมสินในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีพฤติกรรมที่ทำโดยไม่ถูกบังคับแต่กระทำด้วยความเต็มใจ

3.2.5 ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่ รองลงมาคือ การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรอย่างระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชากุล ท้าวสาลี (2562, น. 160) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นข้าราชการจึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เห็นความสำคัญของระเบียบราชการ มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .585 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทำให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพันกับโรงเรียนที่สังกัดอยู่ จึงมีความยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีแก่องค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาวไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดจึงแสดงให้เห็นว่าประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559, น. 66) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือหากมีจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา ปลั่งกลาง (2559, น. 48) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากร่วมร่วมกับองค์กร รู้สึกยึดมั่นต่อองค์กร ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ธรรมปาน (2560, น. 126) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 74.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา ศีรินทร์ (2561, น. 70) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เกิดจากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ยิ่งมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออก ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากยิ่งขึ้นทำให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชากุล ท้าวสาลี (2562, น. 160) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกปัจจัยนั้นหมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธมาศ คงปราบ (2563, น. 57) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรภายในโรงพยาบาลยะลา : การวิเคราะห์หุ้พระดับผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในระดับบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.4.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูว่า ผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์กรขาดความรักและความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะขาดการประสานงานและการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561, น. 66) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้เสนอว่า องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรม Team Building เพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างเสริมความรัก ความสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นและมีความยึดมั่นอยู่กับองค์กรต่อไป

2) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูว่า สมาชิกภายในองค์กรทั้งผู้บริหารและเพื่อนครูมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ด้วยปัจจัยของอายุ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน การแข่งขันทางด้านกลุ่มงานอย่างรุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560, น. 198) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพ ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถาบันได้พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งการช่วยเหลือสนับสนุนและแบ่งปันกันระหว่างสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้แก่บุคลากรด้วย

3) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูว่า ผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคในการปฏิบัติตนต่อสมาชิกภายในองค์กรอย่างเท่าเทียม เช่น การให้ความสำคัญเฉพาะบุคคลใกล้ชิด ความไม่เท่าเทียมของการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ตลอดจนขาดความผูกพันในการคงอยู่กับองค์กรซึ่งนำไปสู่การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและลาออกจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560, น. 198) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้เสนอว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลตระหนักถึงความสำคัญของการให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม และค่าตอบแทนที่บุคลากรพอใจ อีกทั้งยังควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและเอาใจใส่อีกด้วย

4) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูว่า สมาชิกภายในองค์กรบางท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เพราะมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากองค์กร โดยเกิดจากปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความจำเป็นส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของกระบวนการทำงานในทุก ๆ ด้านขององค์กรเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ฐาปณี บุญเกียรติ (2559, น. 97) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน จงรักภักดีในองค์การและพร้อมที่จะทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับมหาวิทยาลัย โดยไม่ปรารถนาที่จะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า

5) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูว่า ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนมีจำนวนมากเกินไป ไม่ว่าจะเป็นภาระงานภายในองค์การหรือการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ครูบางส่วนคิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากข้าราชการครู เพราะ ไม่ได้สอนนักเรียนและไม่ได้ดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559, น. 67) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้เสนอว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยการสร้างความมั่นใจในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร จะต้องคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้และคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจที่ไม่ใช่ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเท่านั้น

3.4.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู มีดังนี้

1) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครูว่า ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์การส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน เพราะบางคนยึดถือความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ไม่ยอมเปิดใจหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560, น. 198) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ได้เสนอว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีอิสระในการทำงานทางความคิดและพัฒนาระบบงาน พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้ ต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เพื่อนร่วมงานควรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

2) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครูว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา แก้ไข หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การมีน้อยมาก เพราะส่วนใหญ่จะโดนปิดกั้นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ๆ จากผู้บริหาร ตลอดจนผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดและวางกรอบทิศทางการทำงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มาให้แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา ศีรินทร์ (2561, น. 83) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์การกับ

พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านความร่วมมือที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กร เสนอความคิดเห็นและร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหาและเป็นแรงขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย

3) ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูว่า สมาชิกภายในองค์กรบางส่วนไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ส่งผลให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ สัมพาภิวัฒน์ และธีรณัฐ พุคักดิ์ศรีกิจ (2559, น. 14) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้เสนอว่า พนักงานควรตั้งใจทำงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ตลอดเวลา ไม่ทุจริตคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม พนักงานควรมุ่งมั่นทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

4. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

4.1.1 จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มเติม โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

4.1.2 จากผลการวิจัยพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาให้ครูมีความอดทนอดกลั้นเพิ่มขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การศึกษาธรรมะ การฝึกนั่งสมาธิ เพื่อให้ครูสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในการลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร

4.1.3 จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับครู โดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งการฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงานและการให้ทุนการศึกษาต่อ ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรสูงขึ้น

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครูในเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

4.2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในเชิงคุณภาพ