



Proceedings

ครั้งที่
13th

Nouveau Economy for Human Security

เศรษฐกิจวิถีใหม่เพื่อความมั่นคงของมนุษย์
การประชุมวิชาการระดับชาติ

2 มีนาคม 2566



ร่วมกับ



ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

Relationships between Organizational Commitment and Good Organizational
Citizenship of Teachers under Krabi Primary Educational Service Area Office

ธนัชพร หมื่นขำ¹ บุญเลิศ ธานีรัตน์² มณฑาทิพย์ แคนยุกต์*³ และहरรรษา นิลวิเชียร⁴

Thanachaporn Muenkham¹ Boonlert Taneerat² Montatip Kanyook*³ and

Hansa Nilvichien⁴

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้¹

Undergraduate Student, Master of Education Program Education Administration, Southern College of Technology¹

ดร. ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้²

Dr., Faculty member of Education Program in Educational Administration, Southern College of Technology²

อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู สาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้*³

Faculty member of Graduate Diploma Program in Teaching Profession, Southern College of Technology*³

รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู สาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้⁴

Associate Professor Dr., Graduate Diploma Program in Teaching Profession, Southern College of Technology⁴

*Corresponding author, e-mail: montatip_kanyook@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 295 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .585 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์กรขาดความสามัคคี และมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและการมีส่วนร่วม ตลอดจนสร้างค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to investigate the level of teachers' organizational commitment, to study their good organizational citizenship, to examine relationships between teachers' organizational commitment and their good organizational citizenship, and to identify problems as well as suggestions regarding organizational commitment and good organizational citizenship of teachers. A sample of 295 teachers under Krabi Primary Educational Service Area Office in the academic year 2021 was obtained by using Krejcie and Morgan's sample size determination table with the confidence of 95 percents, and by using stratified and simple random sampling methods. The instrument employed in this study was a five-point rating scale questionnaire with the IOC ranging from .60 to 1.00 and the alpha of .977. Statistical data analysis encompassed percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings were as follows: 1) the teachers' overall organizational commitment was found at a high level, 2) their overall good organizational citizenship was at a very high level. When considering individual aspects, it was found that 4 of them were at very high levels whereas one of them was at a high level, 3) the teachers' overall organizational commitment and good organizational citizenship had a positive relationships at a moderate level and a correlation coefficient of .585 with a statistical significance at .001, and 4) Problems indicated lack of solidarity and different attitudes among administrators and other organization members. As a result, it was suggested that administrators should organize activities that promote harmony and individual participation as well as cultivate good value and attitude toward teamwork to strengthen teachers' organizational commitment which results in their good organizational citizenship.

Keyword: Organizational Commitment, Good Organizational Citizenship

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานทุกหน่วยงานต่างก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ปรารถนาให้องค์การดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน องค์การทั้งหลายจึงพยายามหาทางที่จะพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นโดยยึดหลักการบริหารจัดการทรัพยากร 4M ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) องค์การจึงให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมุมมองใหม่ในขณะนี้ คือ การมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งหมายถึง บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาวและในอนาคต ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การที่องค์การจะบรรลุความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้นั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีความสามารถและทักษะการบริหาร ที่ดีแล้ว ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรซึ่งถือเป็นหัวใจหลักและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การมากที่สุด ดังคำกล่าวของ สุซานุช พันธนิยะ (2553) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์การ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์การเสมอ ดังนั้น ความสำเร็จในการดำเนินงานของแต่ละองค์การจะเกิดขึ้นได้จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ด้วยเหตุผลที่ว่าเมื่อบุคลากรมีความพอใจ มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในส่วนอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ของตน โดยมุ่งหวังให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นความสำคัญทางอารมณ์อย่างแรงกล้าของบุคลากรที่มีความรู้สึกต่อองค์การของตน โดยพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะ คือ มีความเชื่อถือน้ององค์การ มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความเข้าใจในภาพรวมเรื่องขององค์การ ให้ความเคารพนับถือและ

ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลงานมากกว่าปกติและมีการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ (อภิชาติ นาวานุเคราะห์, 2549)

พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่ต้องการให้ความสนใจและมีบทความวิจัยออกมาตลอดระยะเวลา 25 ปีที่ผ่านมา ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ถูกศึกษามายาวนานแต่ก็ยังไม่ถือว่ายังมีความสำคัญอยู่ในยุคปัจจุบันเพราะพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ขององค์การได้มากกว่าสิ่งอื่น ๆ ด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้น หมายความว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติ โดยบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นให้เครื่องจักรกลสามารถขับเคลื่อนกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้โดยไม่ติดขัด สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์การ เพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์การเกิดการพัฒนา ปรับปรุง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ขององค์การ (ปาริชาติ ปานสำเสียง, 2555)

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การ คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของความยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555) โดย (Steer, 1997 อ้างถึงใน สฎายู ธีระวิชิตระกูล, 2549) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์การโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือเพียงแง่มุมเดียวเท่านั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 210 โรงเรียน จากรายงานการดำเนินงานด้านบุคลากร พบว่า ในระหว่างปีการศึกษา 2560-2563 มีอัตราการโยกย้ายโรงเรียนกันเป็นจำนวนมากและเป็นไปอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา ทั้งนี้อาจเกิดจากโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขาดแคลนวัสดุการเรียนการสอน ขาดอัตรากำลังครูทำให้ครูมีชั่วโมงการสอนมาก และมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอนมากเกินไป จนส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูลดน้อยลง ถึงแม้ว่ามีอัตราใหม่เข้ามาแทนที่อัตราเดิมที่ย้ายออกไป จำนวนบุคลากรครูก็ยังไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ ทำให้โรงเรียนต้องเผชิญกับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก เช่น การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน เกิดความล่าช้าในการพัฒนาโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2564) ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นผลกระทบต่อเนื่องใน การจัดการศึกษา ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยจากการศึกษาเหตุและปัจจัย พบว่า ความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ ความมุ่งหวังต่อการศึกษา ตลอดจนความรู้ความสามารถในการสอนเฉพาะด้านของครูมีผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งการย้ายออกของบุคลากรจำนวนมากอาจเป็นเพราะบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ปัญหาด้านบุคลากรดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยเร็ว และผู้วิจัยเห็นว่า การแก้ปัญหาดังกล่าวทำได้โดยการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เนื่องจากสภาพปัญหาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า การแก้ปัญหาทำได้โดยการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนช่วยผลักดันให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของครูบรรลุตามวัตถุประสงค์หลักโดยสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยหวังว่า ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นและเป็นองค์การที่เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวมได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อศึกษาการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

สมมติฐานของการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

วิธีการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบ My-Office ของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถาม คือ รายชื่อครู พร้อมทั้งแนบ QR Code และ URL การทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Form กำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถามภายใน 30 วัน

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2564) โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 2,415 คน จาก 210 โรงเรียน และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน และขั้นที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามอำเภอ และเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1993) แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการอยู่กับองค์การ 3) ด้านบรรทัดฐานโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมกระบี่ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 ระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 ระดับน้อย และค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 ระดับน้อยอย่างยิ่ง (Best, 1997) และตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) นำค่าที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ของกาลยา วานิชย์ ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .91 – 1.00 มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .71 - .90 มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .51 - .70 มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .31 - .50 มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .01- 30 มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งหมดมากกว่า 0.6 (IOC = 0.8-1.00) จากนั้น นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่มาใช้บริการที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พร้อมกับตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach, 1970) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.7 (Cronbach's Alpha = 0.97) จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistical Analysis) ซึ่งเป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอข้อมูลเป็น ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน เพศผู้บริหาร และวิทยฐานะผู้บริหาร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) โดยนำค่าที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ของ กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา (2560) และวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis) นำเสนอในรูปของตาราง

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแสดงผลการวิจัยและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู ตามความคิดเห็นของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 295 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน ร้อยละ 77.30 ตำแหน่ง/วิทยฐานะครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มี วิทยฐานะ จำนวน 178 คน ร้อยละ 60.30 มีการศึกษาปริญญาตรีระดับมากที่สุด จำนวน 214 คน ร้อยละ 72.50 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 122 คน ร้อยละ 41.40 เป็นครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 165 คน ร้อยละ 55.90 ผู้บริหารเป็นเพศชาย จำนวน 148 คน ร้อยละ 50.20 ผู้บริหารวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 201 คน ร้อยละ 68.10

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.56) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.60) รองลงมาด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.61) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การต่ำสุดอยู่ในระดับ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.84) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ ในภาพรวมความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.60) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คือ การทุ่มเทและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.58) รองลงมาด้านความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.65) ความรู้สึกยินดีที่จะทำงานจนเกษียณอายุที่องค์การแห่งนี้ต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.98)

1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.84) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทุ่มเทปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.75) รองลงมาการไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การแห่งนี้ถึงแม้จะมีองค์การอื่นเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่าระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 1.08) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ หากโยกย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 1.31)

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35, S.D. = 0.61$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเต็มใจในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.59, S.D. = 0.62$) รองลงมาการปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.54, S.D. = 0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93, S.D. = 0.105$)

2. ผลการวิเคราะห์การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.58, S.D. = 0.43$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.65, S.D. = 0.47$) รองลงมาการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.61, S.D. = 0.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความอดทนอดกลั้น ($\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.55$) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.57, S.D. = 0.46$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.65, S.D. = 0.55$) รองลงมาการให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.61, S.D. = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ การอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.63$)

2.2 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.60, S.D. = 0.45$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.69, S.D. = 0.50$) รองลงมาการมีความรับผิดชอบต่องาน โดยไม่ปล่อยให้ภาระผู้อื่นระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.67, S.D. = 0.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การไม่วิจารณ์เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.68$)

2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.55$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.58, S.D. = 0.60$) รองลงมา การยอมรับและปฏิบัติตามต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.54, S.D. = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันและความเหนื่อยล้าได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41, S.D. = 0.72$)

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.61, S.D. = 0.47$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และการรักษาความลับขององค์กรได้ดีอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.63, S.D. = 0.56$) รองลงมา คือ การมีความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.62, S.D. = 0.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชาสัมพันธ์ให้องค์กรเป็นที่รู้จักต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.53, S.D. = 0.62$)

2.5 ด้านความสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.65, S.D. = 0.47$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.69, S.D. = 0.51$) รองลงมา คือ การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร และการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.68, S.D. = 0.52$) ส่วนรายข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ของท่านด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.59, S.D. = 0.56$)

3. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า โดยภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .585

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรรายด้านกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .223 - .667 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ความผูกพันด้านจิตใจกับการเป็นการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .667$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการเป็นการเป็นพลเมือง

ที่ดีต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .652$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การกับการเป็นเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = .233$) ตามลำดับ

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครูรายด้านพบว่า 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 ความผูกพันต่อองค์การกับความสำนึกในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .465$)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การรายด้านกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำที่สุดถึงระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .138 - .650 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจกับการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .650$) ความผูกพันด้านจิตใจกับการมีส่วนร่วมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .622$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .614$) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การกับความสำนึกในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .138$)

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า

1) ผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์การขาดความรัก ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะขาดการประสานงานและการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์การ

2) สมาชิกภายในองค์การทั้งผู้บริหารและเพื่อนครูมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ด้วยปัจจัยของอายุ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน การแข่งขันทางด้านกลุ่มงานอย่างรุนแรง

3) ผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อสมาชิกภายในองค์การอย่างเท่าเทียม เช่น การให้ความสำคัญเฉพาะบุคคลใกล้ชิด ความไม่เท่าเทียมของการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งตลอดจนขาดความผูกพันในการคงอยู่กับองค์การซึ่งนำไปสู่การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และลาออกจากองค์การ

4) สมาชิกภายในองค์การบางท่านมีความผูกพันต่อองค์การน้อย จึงมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน โดยเกิดจากปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความจำเป็นส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของกระบวนการทำงานในทุก ๆ ด้านขององค์การเกิดความล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ

5) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนมีจำนวนมากเกินไป ไม่ว่าจะเป็นภาระงานภายในองค์การหรือการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ครูบางส่วนคิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากข้าราชการครู เพราะ ไม่ได้สอนนักเรียนและไม่ได้ดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่

6) ผู้บริหารและสมาชิกภายในองค์การส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน เพราะบางคนยึดถือความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ไม่ยอมเปิดใจหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนร่วม

7) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา แก้วใจ หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การมีน้อยมาก เพราะส่วนใหญ่จะโดนปิดกั้นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ ๆ จากผู้บริหาร ตลอดจนผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดและวางกรอบทิศทางดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มาให้แล้ว

8) สมาชิกภายในองค์การบางส่วนไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ส่งผลให้กระบวนการทำงานภายในองค์การเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาดต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ก็องค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรัก ความสามัคคีและการร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างครู เช่น การแข่งขันกีฬา การอบรมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน การจัดงานวันครู การมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฉิกา สุระโคตร (2559) ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการถูกควบคุมจากสิ่งแวดล้อมภายนอกอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560) ศึกษา เรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในภาพรวมและรายข้อ ทั้งนี้เนื่องจากมีความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของสถาบันที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองมีเป้าหมายในการประสบความสำเร็จในทิศทางเดียวกันกับองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ลำทุมลักษณ์ (2562) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในจังหวัดภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับดี และความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นความผูกพันทางอารมณ์ การแสดงออก ความรู้สึกยึดมั่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวและการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง ๆ ในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของเขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การทุ่มเทและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ จึงรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน มีความทุ่มเทและเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ผ่องพันธ์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.2 ด้านการคงอยู่ก็องค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การทุ่มเทปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ รองลงมา คือ การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กร การทำงานกับองค์กรมีความมั่นคงและได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560) ศึกษา เรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ก็องค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความมั่นคง สามารถประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีวิตได้ในระยะยาว มีกองทุนสะสมเลี้ยงชีพ เมื่อลาออกจากราชการ เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้น บุคลากรจึงต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

1.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ความเต็มใจในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการยอมรับในค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ว่า ควรตอบแทนให้กับสิ่งที่โรงเรียนให้กับตน โดยการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และการอุทิศตนในการทำงานกับโรงเรียนเพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่กล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ โดยมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำตามแนวทางขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จจุล่งทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ

2. การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำนึกในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในองค์กร การคำนึงถึงผู้อื่น การมีส่วนร่วมในองค์กร และ ความอดทนอดกลั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู มีความตรงต่อเวลา สำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามที่ความรับผิดชอบของตนเองเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ม่วงเขาแดง (2560) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูตระหนักว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษา จึงเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เต็มกำลังความสามารถ โดยครูไม่ได้ตระหนักถึงระบบรางวัลของสถานศึกษาโดยตรง

สำหรับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูพึ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมกีฬา งานวันครู ทำให้ครูได้มีโอกาสร่วมกัน เห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรสุดา แก่นจันทร์ (2560) ศึกษา เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกันอยู่เสมอ

2.2 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ การมีความรับผิดชอบต่องานโดยไม่ปล่อยให้ผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน จึงต้องเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะกระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ความใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ม่วงเขาแดง (2560) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้ความสำคัญพลสิทธิของผู้ร่วมงานในการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กร

2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน รองลงมา คือ การยอมรับและปฏิบัติตามต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและอดทน ไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ ยอมรับความฟุ้งคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดดาว รัตนชาติ (2561) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และการรักษาความลับขององค์กรได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ยินดีที่จะไม่แพร่พรายความลับต่าง ๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกรับรู้ รวมถึงมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกได้ชื่นชมและยินดีกับสิ่งที่ดีที่องค์กรกระทำขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ลัมพาทิวัฒน์ และธีรเดช พุศศักดิ์ศรีกิจ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานของธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีพฤติกรรมที่ทำโดยไม่ถูกบังคับแต่กระทำด้วยความเต็มใจ

2.5 ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า การเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่ รองลงมา คือ การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ส่วนใหญ่ มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กร อย่างระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชากุล ท้าวสาลี (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นข้าราชการจึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เห็นความสำคัญของระเบียบราชการ มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .585 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทำให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพันกับโรงเรียนที่สังกัดอยู่ จึงมีความยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีแก่องค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาวไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดจึงแสดงให้เห็นว่า ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

สรุป

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสำคัญทางอารมณ์อย่างแรงกล้าของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของตน โดยพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะ คือ มีความเชื่อถือในองค์กร มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความเข้าใจในภาพรวมเรื่องขององค์กร ให้ความเคารพนับถือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลงานมากกว่าปกติและการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าหน่วยงานหรือสถาบันเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และจะมีการแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาในด้านต่างได้อย่างรวดเร็ว และจากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรัก ความสามัคคีและการร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างครู เช่น การแข่งขันกีฬา การอบรมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน การจัดงานวันครู การมอบรางวัลยกย่องเชิดชู ส่วนด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน การมีความรับผิดชอบต่องานโดยไม่ปล่อยให้เป็นการของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน จึงต้องเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะกระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ความใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า การไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การยอมรับและปฏิบัติตามต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและอดทน ไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ ยอมรับความฟังกติเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และการรักษาความลับขององค์กรได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ส่วนใหญ่เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ยินดีที่จะไม่แพร่พรายความลับต่าง ๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกรับรู้ รวมถึงมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกได้ชื่นชมและยินดีกับสิ่งที่องค์กรกระทำขึ้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า การใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่ และการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ส่วนใหญ่ มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กร อย่างระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทำให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพันกับโรงเรียนที่สังกัดอยู่ จึงมีความยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีแก่องค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาวไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและรักษารายาบรรณตามที่ต้องการได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดจึงแสดงให้เห็นว่าประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารจึงควรวางแผนเพื่อพัฒนาให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มเติม โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและการดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาให้ครูมีความอดทนอดกลั้นเพิ่มขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การศึกษาธรรมชาติ การฝึกนั่งสมาธิ เพื่อให้ครูสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในการลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับครู โดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู

เอกสารอ้างอิง

- กัญจิกา สุระโคตร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และธิตา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ณิชากุล ท้าวสาลี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัดดาว รัตนชาติ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- เบญจวรรณ ลัมพาทิวัฒน์ และธีรณัฐ พุศศักดิ์ศรีกิจ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิกุล ม่วงเขาแดง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รชต ผ่องพันธ์. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). *การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน*, วารสารศึกษาศาสตร์, 16(1), 15-28.
- สรสุดา แก่นจันทร์. (2560). *การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- สิทธิพร ปรีรอด. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). *บรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวิมล ลำพูนลักษณ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูในจังหวัดภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

อภิชาติ นาวานุเคราะห์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of Physiological Testing*. New York: Harper Collins.