



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*

THE INFLUENCE OF CAUSAL FACTORS OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES

อนาวิน อางเสริม

Anawin Ardsem

บุญโรม สุวรรณพาหุ

Bunrome Suwanphahu

พวงสร้อย วรกุล

Puangsoi Worakul

จิระวัฒน์ ตันสกุล

Jirawat Tunsakul

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี

Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani, Thailand

Email: anawinajsem15@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวนประชากรทั้งหมด 10,943 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 557 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 4 ส่วน 1) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 2) แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร 3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของการทำงาน 4) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98 ใช้สถิติเชิงบรรยาย หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสมการ

* Received 13 January 2023; Revised 28 January 2023; Accepted 30 January 2023



โครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การ 2) บรรยากาศองค์การ 3) คุณภาพชีวิตของการทำงาน และ 4) วัฒนธรรมองค์การ และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 179.20$, $df = 153$, $P = 0.07$, $RMSEA = 0.02$, $RMR = 0.01$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.96$ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ = 0.78 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 78 และ 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, ความผูกพันต่อองค์การของครู, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The article had two objectives: 1) to develop and investigate the congruence of the causal influence model on the organizational commitment of the teachers in the three southern border provinces and 2) to study the factors of the causal influence model on the organizational commitment of the teachers in the three southern border provinces. The research was quantitative. The population was 10,943 government teachers and the sample group was 557 government teachers from the multi-stage sampling method. The questionnaires for collecting data consisted of two parts: the first part was the general information of an informant, and the second part was the information about the factors that influence organizational commitment. The second part included four sections: 1) the organizational commitment questionnaire, 2) the organizational climate questionnaire, 3) the quality of working life questionnaire, and 4) the organizational culture questionnaire. The whole questionnaire had a reliability equal to 0.98. The data were analyzed by descriptive statistics to find frequency and percentage and inferential statistics to analyze the relationship with structural equation modeling (SEM) through an instant program. The results indicated that the causal influence model on the organizational commitment of the teachers in the three southern border provinces consisted of four latent variables: organizational commitment, organizational climate, quality of working



life, and organizational culture. Also, the model was nicely consistent with the data by considering $\chi^2 = 179.20$, $df = 153$, $p = 0.07$, $RMSEA = 0.02$, $RMR = 0.01$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.96$. The coefficient of forecasting was 0.78, so those latent variables in the model could interpret the variance of the organizational commitment to be 78 percent. In addition to the causal factors, the organizational climate factor had the most direct influence on the organizational commitment, and the organizational culture factor had the most indirect influence on the organizational commitment.

Keywords: Causal Factors, Organizational Commitment of teachers, Three Southern Border Provinces

บทนำ

ปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ "คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์" ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมากที่สุด เพราะคนมีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นมนุษย์หรือคนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองและเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์การให้บรรลุต่อเป้าหมายและดำเนินการกิจของแต่ละองค์การได้เป็นอย่างดี (ลาวัลย์ เกติมา, 2561) ประกอบกับการบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถในการให้บริการ จึงมีความสำคัญอย่างมาก หากองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพและมีศักยภาพสูงองค์การนั้นย่อมมีขีดความสามารถพร้อมต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้องค์การเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สามารถรองรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมของภาคธุรกิจจนอาจส่งผลทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ในการดำเนินงานขององค์การ และส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้ (ฐนิชา คงประดิษฐ์ และปรีชา คำมาดี, 2563)

สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาท และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการผลิต และการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างให้คนเกิดการพัฒนา



ตนเองทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และจริยธรรมเป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาหรือครูถือเป็นสมาชิกหลักขององค์กร (นริศรา จินดาพันธ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2559) ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักถึงความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการเสียบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไปหากจะรักษาให้บุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นอยู่กับองค์กรสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คำว่าความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างต่างกัน Allen, N. & Meyer, J. ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะเสียสละให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลมีความรู้สึกว่าจะมาเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลนั้นต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Allen, N. & Meyer, J., 1997) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกรัก การทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมายทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

ด้วยสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 และยังคงมีอยู่ และมีท่าทีที่จะยังไม่ยุติ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบไปด้วยจังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี ซึ่งมีเนื้อที่รวมกว่า 10,927 ตารางกิโลเมตร และมีจำนวนประชากรประมาณ 1,929,826 คน ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ และต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่ด้วยความหวาดระแวง ความไม่แน่ใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความคิดที่ลาออก โอน และย้ายงาน ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องส่งผลกระทบต่อโรงเรียนทำให้เกิดการขาดแคลนครูในโรงเรียนเป็นอย่างมาก (อภิรัฐ บุญศิริ, 2559) จากสถิติข้อมูลข้าราชการครูสามจังหวัดชายแดนใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2560 มีจำนวน 17,791 คน (สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาชายแดนใต้, 2561) และเมื่อเทียบกับปี 2564 มีข้าราชการครูสามจังหวัดชายแดนใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 10,943 คน ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูลดลง 6,848 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) จากปัญหาเหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในการคงอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการทำตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ จิระวัฒน์ ต้นสกุล ได้กล่าวถึงความสำคัญความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกทุ่มเทและมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ไม่ใช่เพียงแค่



ความรู้สึกผูกพันแต่ยังเป็นความรู้สึกที่มีความต้องการสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร สนับสนุนทุกกิจกรรม และเป้าหมายขององค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรไม่ว่าจะด้วยเหตุผลอะไรก็ตาม (จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) จากงานวิจัยของ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่แสดงถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยสิ่งดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เกิดความคงอยู่หรือความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงาน (สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา, 2560)

จากสภาพปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Allen, N. & Meyer, J. (Allen, N. & Meyer, J, 1997) มาปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งผลงานวิจัย ในครั้งนี้จะมีคุณค่า สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะหุ้มเหและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Method) ใช้กรอบแนวคิดของ Allen, N. & Meyer, J. (Allen, N. & Meyer, J, 1997) มาปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Working Life) และวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีจำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 10,943 คน (ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.



2564) 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยดำเนินการดังนี้ 1) การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Hair, J. et al. และงานวิจัยของ บุญโรม สุวรรณพาหุ ที่เสนอว่า อัตราส่วนในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบมาตรงวัด และจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 5 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรงวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (Hair, J. et al, 2014) ; (บุญโรม สุวรรณพาหุ, 2557) จึงกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งมีจำนวน 54 พารามิเตอร์ จึงมีจำนวน 540 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล จึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างในการวิจัยอีก 10 % ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 594 คน 2) ใช้วิธีสัดส่วนของประชากรแบ่งออกเป็น 3 จังหวัด ได้แก่ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส 3) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 4) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียนในแต่ละจังหวัด และตามแต่ละขนาดของโรงเรียน โดยมีทั้งหมด 4 ขนาด ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ตามขนาดโรงเรียน ขนาดละ 1 แห่ง แยกเป็นจังหวัด จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 557 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นจาก การทบทวนวรรณกรรม เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ และภูมิสำเนา จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 44 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1.1) ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ 1.2) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน 1.3) ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน 2) แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 2.1) ด้านโครงสร้าง 2.2) ด้านมาตรฐาน 2.3) ด้านความรับผิดชอบ 2.4) ด้าน



การเห็นคุณค่า 2.5) ด้านการสนับสนุน 2.6) ด้านความผูกพัน 3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของการทำงาน จำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3.2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3.3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 3.4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 3.5) ด้านบูรณาการทางสังคม 3.6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 3.7) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3.8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และ 4) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 18 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 4.1) ด้านมิติเน้นความสำเร็จ 4.2) ด้านมิติเน้นสัจการแห่งตน 4.3) ด้านมิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน 4.4) ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์

การหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามรวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence หรือ IOC) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการจำนวน 60 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient Alpha) โดยพบว่าข้อคำถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งจะพิจารณาเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป เพื่อให้เห็นว่าข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยจะคำนึงถึงหลักเกณฑ์ที่ควรประพฤติปฏิบัติของนักวิจัยเพื่อให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการศึกษา เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2564 เลขที่ psu.pn.2-101/64 และจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2565 จากนั้นเก็บแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาจัดระเบียบข้อมูลพบว่า แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มีจำนวนทั้งสิ้น 557 คน จากนั้นลงรหัสข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อหาเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปร หาขนาด



อิทธิพล และทิศทางว่าเป็นอย่างไร จากแนวคิด และทฤษฎีที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงมีการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมุติฐานกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ CHI-SQUARE /DF น้อยกว่า 2.00 ค่า P-value มากกว่า 0.05 ค่า RMSEA, RMR น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ค่า GFI, AGFI มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวจะทำให้สอดคล้องกับสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2557)

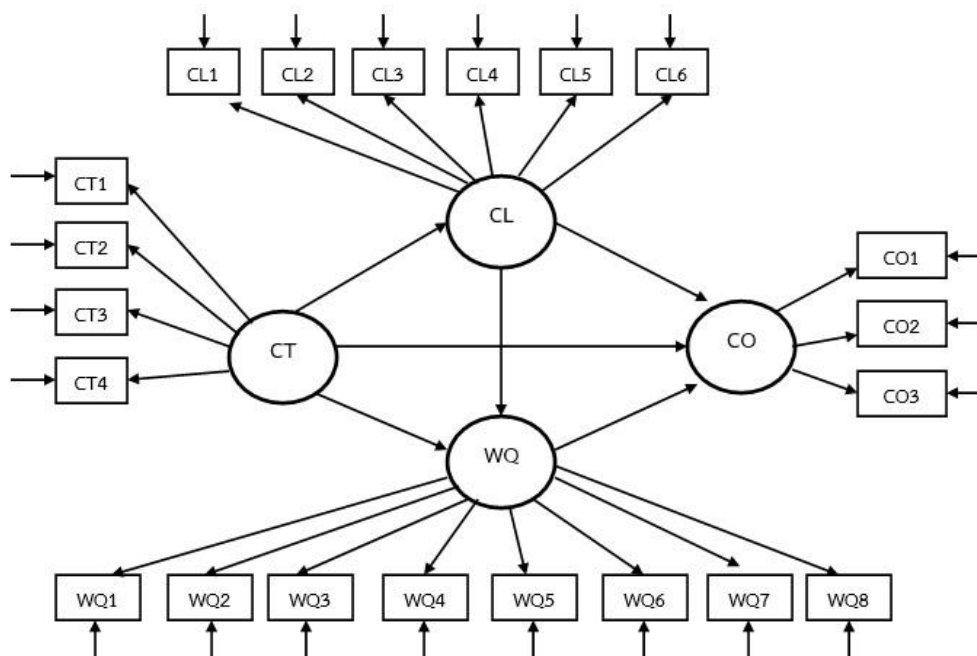
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ พบว่า

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 557 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 72 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 58 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 33 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ซึ่งส่วนใหญ่มีความพอเพียงของรายได้ จำนวน 462 คน คิดเป็นร้อยละ 83 มีตำแหน่งทางวิชาการ ค.ศ. 2 จำนวน 237 คิดเป็นร้อยละ 43 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 517 คน คิดเป็นร้อยละ 93 ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ผลการพัฒนาโมเดล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร จำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว คือ วัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กร 2) คุณภาพชีวิตของ การทำงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรโดยผู้วิจัยได้พัฒนาและยก ร่างโมเดลโดยยึดแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นหลักการในการสร้างและ พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังภาพที่ 1



หมายเหตุ: CL หมายถึง บรรยากาศองค์การ, CT หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ, WQ หมายถึง คุณภาพชีวิตของการทำงาน, CO หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ

ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครู
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรโดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

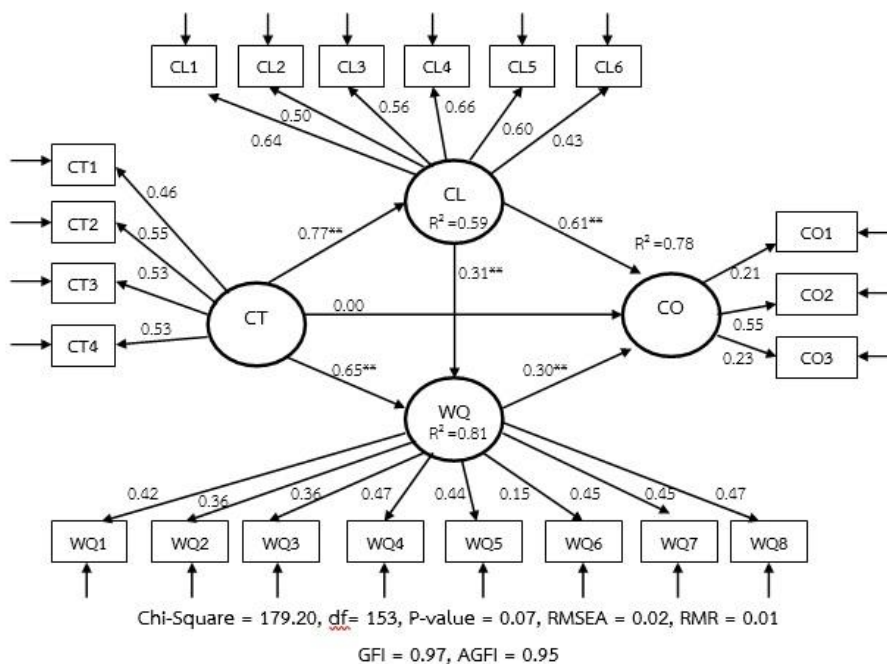
ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการตรวจสอบ
ค่า Chi-square/df	< 2	1.17	ผ่านเกณฑ์
ค่า P-value	> 0.05	0.07	ผ่านเกณฑ์
ค่า RMSEA	≤ .05	0.02	ผ่านเกณฑ์
ค่า RMR	≤ .05	0.01	ผ่านเกณฑ์
ค่า GFI	≥ .90	0.97	ผ่านเกณฑ์
ค่า AGFI	≥ .90	0.96	ผ่านเกณฑ์



จากตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square/df) มีค่าเท่ากับ 1.17 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.07 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า RMSEA และค่า RMR ต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 และในส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 จึงบ่งชี้ได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ค่าสถิติจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครู
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
(รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์)



จากภาพที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดมาจากบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากวัฒนธรรมองค์การ มีขนาดอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

	ตัวแปรผล								
	ความผูกพันต่อองค์การ (CO)			บรรยากาศองค์การ (CL)			คุณภาพชีวิตของการทำงาน (WQ)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
วัฒนธรรมองค์การ (CT)	0.00	0.74**	0.74**	0.77**	-	0.77**	0.64**	0.24**	0.88**
บรรยากาศองค์การ (CL)	0.61**	0.09**	0.71**	-	-	-	0.31**	-	0.31**
คุณภาพชีวิตของการทำงาน (WQ)	0.31**	-	0.30**	-	-	-	-	-	-
ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)		0.78			0.59			0.81	

หมายเหตุ ** $p \leq 0.01$, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดมาจากบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดมาจากวัฒนธรรมองค์การ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตของการทำงาน มีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ บรรยายการองค์การที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจาก บรรยายการองค์การเป็นรูปแบบหรือส่วนหนึ่งที่มีการรวมลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การหรือองค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบรรยายการองค์การถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อการจัดบรรยากาศในการทำงานในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติงานของคนในองค์การก็จะส่งผลให้บรรยายการองค์การของโรงเรียนน่าอยู่และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากครูในโรงเรียนทุกคน กล่าวคือ บรรยายการองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนและง่ายที่สุด เช่น การให้รางวัลหรือการให้กำลังใจกับบุคลากรมากกว่าการติเตียน และการวิพากษ์วิจารณ์ การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ฯลฯ โดยสิ่งดังกล่าวเป็นกระบวนการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานที่อื่น ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (ชุดิมา สุทธิประภาและคณะ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dunham, R. B., et al ซึ่งศึกษาโครงสร้างของคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การพบว่า มี 3 มิติ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นสิ่งที่ทำให้คนในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (Dunham, R. B., et al, 1994) และ David, J. ได้กล่าวว่า บรรยายการองค์การเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น ๆ (David, J, 1998) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวัฒน์ ต้นสกุล ที่พบว่าบรรยายการองค์การมีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.43 (จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) และสอดคล้องกับสูตราร์ตัน พิมลรัตนกานต์และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของบรรยายการองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ที่พบว่าบรรยายการองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (สูตราร์ตัน พิมลรัตนกานต์และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2560) และชุดิมา สุทธิประภาและคณะ ได้ศึกษาบรรยายการองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง ซึ่งบรรยายการองค์การโดยรวม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ชุดิมา สุทธิประภา และคณะ, 2561) ดังนั้นจะสังเกตเห็นได้ว่า



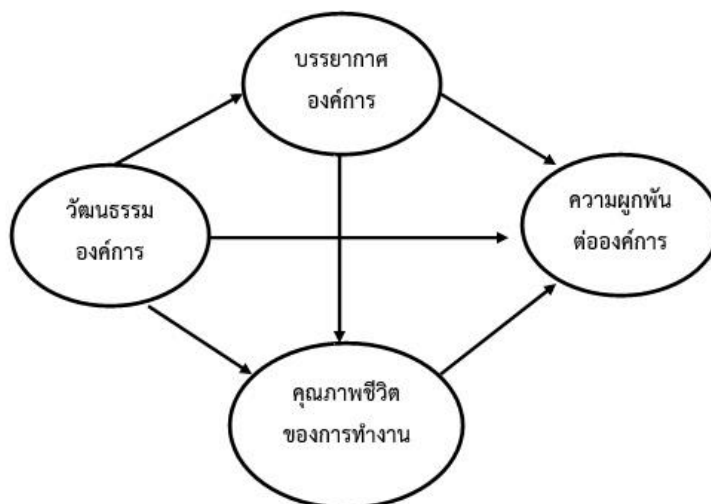
เมื่อครูรับรู้ถึงบรรยากาศต่อองค์การ เช่น การเป็นสมาชิกของทีม การให้รางวัลและการยกย่องชมเชย ฯลฯ จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกเป็นส่วนสำคัญ และเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความรักความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสิ่งดังกล่าวเป็นวิธีวัดว่าบุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การ และจะอยู่ทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศต่อองค์การของครู เนื่องจากครูมีค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ส่วนใหญ่ในองค์การนั้นยึดถือร่วมกัน เป็นจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์การเดียวกัน ซึ่งเกิดจากการปลูกฝังถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การโดยการหล่อหลอมความคิด ความรู้สึก ค่านิยม และการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์การ อันเป็นผลที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศต่อองค์การในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gordon, J. ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่จะอธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบ พฤติกรรม วัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการมีส่วนร่วม (Gordon, J, 1999) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา เนาวรัตน์ ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศต่อองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศต่อองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุนิสา เนาวรัตน์, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตศักดิ์ ยุชยสิทธิกุล ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศต่อองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ฯ โดยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด (จินตศักดิ์ ยุชยสิทธิกุล, 2559) กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ทุกคนยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และเกิดความรู้สึกร่วมกัน เช่น มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความขยันหมั่นเพียรและกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน หรือการให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ถึงบรรยากาศต่อองค์การ ที่จะต้องทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความอบอุ่น มีความไว้วางใจและมีประโยชน์ต่อการทำงานในองค์การสูงสุด (Cook, R. A., & Lafferty, L. J, 1989)



องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดองค์ความรู้ใหม่ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากรูปเป็นผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตของการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยคุณภาพชีวิตของการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และจะเห็นได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปวิจัยต่อยอดได้ต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 1.1) ผลการพัฒนาโมเดลความเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1.1.1) ความผูกพันต่อองค์กร 1.1.2) บรรยากาศองค์กร



1.1.3) คุณภาพชีวิตของการทำงาน และ 1.1.4) วัฒนธรรมองค์การ 1.2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่า Chi-square/df มีค่าน้อยกว่า 2 RMSEA และ RMR มีค่าเท่ากับ 0.01 มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 และดัชนี GFI และ AGFI มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 สามารถนำโมเดลนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การได้ และ 2) ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความผูกพันต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดมาจากบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดมาจากวัฒนธรรมองค์การ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตของการทำงาน มีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปมีดังนี้ 2.1) ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ฯลฯ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาการทำงาน ซึ่งอาจทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลและประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ได้กับองค์การอื่น ๆ ร่วมด้วย 2.2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แนวทางในการประยุกต์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเป็นบางประการที่ไม่สามารถศึกษาให้ครอบคลุมได้ เนื่องจากไม่สามารถถ่วงลิกลงในรายละเอียดได้มากตามที่ต้องการเพราะเป็นการศึกษาขนาดใหญ่ และวิธีที่ใช้ควรสนับสนุนระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ในลักษณะของการผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การปฏิบัติจริง มาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อค้นพบอื่นที่น่าสนใจ และได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จินตศักดิ์ ยุชยสิทธิกุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.



- จิระวัฒน์ ตันสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระดับความผูกพันของครู. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา สุทธิประภา และคณะ. (2561). บรรยากาศองค์การ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาล, 67(4), 25-33.
- ฐนิชา คงประดิษฐ์ และปรีชา คำมาดี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(3), 45- 60.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นริศรา จินดาพันธ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 35-42.
- บุญโรม สุวรรณพาหุ. (2557). ผลของกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวความหมายในชีวิตต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะในเยาวชนผู้กระทำผิดที่ใช้สารเสพติดที่มีระดับการควบคุมตนเองแตกต่างกัน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลาวัลย์ เกติมา. (2561). การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพบพระวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารการศึกษาศาสตร์, 19(1), 174-192.
- สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาชายแดนใต้. (2561). สถิติเปรียบเทียบจำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนของแต่ละสังกัด ปี 2560. เรียกใช้เมื่อ 23 มกราคม 2565 จาก https://pts.yru.ac.th/school-gis/gis/s_1.php
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://data.bopp-obec.info/emis/>
- สุรรัตน์ พิมพ์รัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. Veridian E Journal, 10(2), 1611-1629.



- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้โปรแกรมLISREL . (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์การ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 33-46.
- อภิรัฐ บุญศิริ. (2559). วิถีชีวิตของครอบครัวกับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบชายแดนใต้ : กรณีศึกษาเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนใต้จังหวัดสงขลาตั้งแต่ พ.ศ. 2547-พ.ศ.2557. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 11(1), 237-254.
- Allen, N. & Meyer, J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Cook, R. A., & Lafferty, L. J. (1989). *Organization culture inventory*. Plymouth, MI: Human Syner-gistics.
- David, J. (1998). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Dunham, R. B., et al. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Gordon, J. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hair, J. et al. (2014). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). USA: Pearson New International Edition.