

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน
ในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF GOVERNMENT TEACHERS AS SCHOOLS
IN THANYABURI DISTRICT UNDER PATHUMTHANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

: พิมพ์พรณ คำปา *
ผู้พัฒนาวิจัย
เสาวภาคย์ แหลมเพชร***

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี

จำนวน 489 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการศึกษาพบว่า

1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงาน

* หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกริก



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมของข้าราชการครู มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และ ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ, โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี

Abstracts

The purposes of this independent study were 1) to study the level of the Organizational commitments of the government teachers at schools in Thanyaburi District under Pathumthani Primary Educational Service Area office 2, and 2) to compare the level of the Organizational commitments of the government teachers classified by gender, age, and educational qualification, at schools in Thanyaburi District under Pathumthani Primary Educational Service

Area office 2. The samples were selected from 220 government teachers at schools in Thanyaburi District under Pathumthani Primary Educational Service Area office 2 by stratified Random Sampling. The research tool used in this study was a questionnaire with the reliability of .95. The statistics used for data analysis were frequency, Percentage, Mean, Standard deviation and t-test.

The findings indicated that

1) The Organizational commitments of the government teachers at schools in Thanyaburi District under Pathumthani Primary Educational Service Area office 2 overall were at the highest level (4.56). And, when considering each aspect, both norm (4.71) and persistence with organization (4.52) were at the highest level, while feeling (4.46) was at high level.

2) The levels of the Organizational commitments of the government teachers at schools in Thanyaburi District under Pathumthani Primary Educational Service Area office 2 were not different when classified by gender and educational qualification, but significantly different at .05 when classified by age.

Keywords : Organizational Commitment, Schools in Thanyaburi District

บทนำ

เนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมือง ที่ขาดความมั่นคงการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวก และ ด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาองค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจนบุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรส่วนในด้านลบ จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้นโยบายในการทำงานจะต้องมีความเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงาน และ เป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้เกิดความกดดันต่าง ๆ ต่อบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อย ๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติก็อาจจะลาออกไปสู่องค์กรที่ให้ทั้งความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ดีกว่า และสภาพสังคมที่ดีกว่า (โสมย์สิริมูลทองทิพย์ , 2556) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งในด้านของการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และงบประมาณในการ

สรรหาและอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาแทนที่ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย มีการสร้างแรงจูงใจ และ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ดีก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสืบไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ ในปัจจุบันพบว่าโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้รับผลกระทบจากการโยกย้ายของข้าราชการครู ที่มีการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาเพื่อความก้าวหน้าที่ดีกว่าในอนาคตทำให้เกิดปัญหาการโยกย้ายของข้าราชการครูอยู่เสมอ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการสอบบรรจุข้าราชการครู ในช่วงระหว่างภาคปีการศึกษา หรือ ครบวาระที่สามารถยื่นความจำนงโยกย้ายได้เนื่องจากครูไม่รู้สิทธิผูกพันต่อองค์กร เกิดความเบื่อหน่าย



ในงานที่ทำอยู่ ความตั้งใจ และ เอาใจใส่ในหน้าที่ ลดลง มุ่งแต่คิดถึงการที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู จึงเป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการแข่งขัน และค่านิยมของคนที่เปลี่ยนไป จากอดีต เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กลุ่มบริหาร งานบุคคล , 2558)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอัญบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอัญบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอัญบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎีองค์กรทั่วไปยอมรับว่า

ประสิทธิภาพขององค์กรมิได้ขึ้นอยู่กับสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งแต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมสนับสนุนเป้าหมายองค์กรซึ่งเป็นผลจากความผูกพันของข้าราชการครูที่มีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960: 32-40) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นการคำนวณการตัดสินใจเกี่ยวกับอารมณ์ของบุคคล เขาจะเชื่อความผูกพันของพนักงานเป็นอะไรที่องค์กรสามารถทำให้เขา และ อะไรที่เขาจะเสียถ้าออกไปจากองค์กร แคนเตอร์ (Kanter, 1968: 499) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเต็มใจที่จะอุทิศ และ เสียสละตัวเองด้วยความจงรักภักดี

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร

ทฤษฎีไซด์ – เบท (Side – bet theory) ของเบคเกอร์ ทฤษฎีนั้นพัฒนามาจากการกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า รีเวอร์ – คอส โนเตชัน (Reward-Cost Notation) ซึ่งเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำ โดยไม่มีทางเลือกเป็นอย่างอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติ

ระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่อง ๆ นั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงาน ในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น บุคคลที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจ ที่จะลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้นั้นจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน (วิรัตน์ พ่วงเพชร, 2549)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้ค้นคว้าวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 489 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ
2. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 อย่าง แท้จริง และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบบจำนวน ประชากร และจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบทราบบจำนวนประชากรจากสูตร Taro Yamane (1973) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูในอำเภอ ัญบุรีเป็นแบบสอบถามซึ่งมีคำถามชนิดปลายปิด (closed-ended Questions) และปลายเปิด (Open-ended Questions) แบบสอบถาม สร้างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสาร และผลงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียน ในอำเภอัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้แก่ แบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่ กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำแบบสอบถาม

ที่มีความสมบูรณ์จำนวน 220 ชุด มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบาย ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage)

2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูในอำเภอัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ เพศ และ ระดับการศึกษา

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบในการวิจัย คือ t – tests เพื่อทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูโรงเรียน ในอำเภอ ัญบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร การของ ข้าราชการครูโรงเรียน ในอำเภอัญบุรีสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมของข้าราชการครูมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้าน บรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร และ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าระดับมากที่สุด 1 ข้อคือ ข้าราชการครู



มีความภาคภูมิใจ ที่มีส่วนทำให้หน่วยงาน ก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และระดับมาก 2 ข้อ คือ ข้าราชการครูมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ และ ถ้ามีโอกาสข้าราชการครูจะแนะนำ ให้บุคคลอื่น เข้ามาทำงานในหน่วยงานของตน ตามลำดับ

1.2 ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ข้าราชการครูมีความ ยินดี และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามแนวทาง ดำเนินงานของหน่วยงาน และ ข้าราชการครู มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ และระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้าราชการครูคิดว่า หน่วยงานมีความหมายและความสำคัญสำหรับ การปฏิบัติงานของท่านมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ คือ ข้าราชการครู มีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครองระบบการทำงาน ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจ ที่จะกล่าวถึงหน่วยงาน ของท่านกับบุคคลภายนอก และข้าราชการครู มีความยินดี และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตาม แนวทางดำเนินงานของหน่วยงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอ ัญบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และ ระดับการศึกษา

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและ ด้านแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอ ัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอ ัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจ ที่มีส่วนทำให้ หน่วยงาน ก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีความ ยินดี และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามแนวทาง ดำเนินงานของหน่วยงาน และมีความรู้สึกชื่นชอบ ระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ศรีัญญา ชื่อตรง (2554: 119-120) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

จำแนกการพิจารณาความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอ ัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2 เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับ



ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ชัดแย้งกับคำกล่าวของ Allen & Meyer (1990: 1-18) ที่ว่า ทักษะการศึกษา การโยกย้าย เงินบำนาญ เป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นข้าราชการครูที่อยู่ในช่วงเริ่มเข้ารับราชการ มีความเชื่อมั่นในองค์การ ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การสูงที่สุด อาจเป็นเพราะข้าราชการครูส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย และวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มั่นคง จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครู มีการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้อยู่ตลอด จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่ศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนไม่มากนัก

1.2 ด้านความรู้สึก ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เมเยอร์ และ อัลเลน (Mayer & Allen, 1991: 67-82) การที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วม กับองค์การ ความผูกพันด้านจิตใจแสดงให้เห็นถึง ความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกกับองค์การ เป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ

ด้านความรู้สึก อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดี ทุ่มเท แรงกายแรงใจ เพื่ององค์การ ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข และรู้สึกได้ว่าตนเองมีความสามารถ จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีสามารถนำคุณวุฒิการศึกษาไปหางานที่มีค่าตอบแทนได้มากกว่าตำแหน่งเดิม จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกน้อยที่สุด สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการครูในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีผลตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลให้ ความผูกพันต่อองค์การลดลง

1.3 ด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นข้าราชการครูที่อยู่ในช่วงเริ่มเข้ารับราชการ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จึงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากที่สุด และข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีนั้นมีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งใน



อนาคตข้างหน้า จึงส่งผลให้มีความรู้สึกประทับใจต่อองค์การน้อยลง ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอชัยบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

2.1 จำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณิภา นิลวรรณ (2554: 100) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ เพศ เป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะทางประชากร ไม่รวมถึงเรื่องของความรู้สึก จิตใจ เนื่องจาก ข้าราชการครูมีอุดมการณ์มีจุดมุ่งหมายเรื่องการอุทิศตน การเสียสละ การทุ่มเทในการทำงาน โดยไม่แบ่งแยกเพศ ส่งผลให้เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สเตียร์ (Steers, 1977: 46-49) พบว่า อายุ

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การยิ่งบุคคลที่มีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อธิบายได้ตามค่านิยมความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1991: 67-82) ที่ว่าการที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมกับองค์การ มีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกกับองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนามาจากประสบการณ์การทำงานที่มีความสุขและรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิรินทร์ หล้านามวงษ์ (2545: 58-62) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.2 จึงทำให้ไม่คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ระบบการปกครอง และ ระบบการทำงาน จึงส่งผลให้อายุของข้าราชการครูมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุด

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความ



สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ซึ่งขัดแย้งกับ แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981: 1-14) เนื่องจากระดับการศึกษา ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ความพร้อมในการทำงาน ตลอดจน ความพร้อมในการฝึกอบรมพัฒนาแตกต่างกันไป และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง มักจะได้ โอกาสทำงานได้สำเร็จ และมีหน้าที่การงาน สูงกว่าจึงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำ และขัดแย้งกับผล การศึกษาของ กลิสสัน และ ดุริค (Glisson & Durick, 1988: 61-81) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน องค์กรบริการด้านสุขภาพ พบว่า ระดับการ ศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อ องค์กร เนื่องจาก คนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูล ต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า รวมทั้ง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ได้ง่าย จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความผูกพัน ต่อองค์กรลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554: 68 – 69) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า การศึกษาต่างกันมีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.6 ข้าราชการครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้รับการยอมรับ ในฐานะครูเหมือนกัน จึงส่งผลให้ ระดับการ ศึกษาของข้าราชการครูไม่มีผลต่อระดับความ ผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับ องค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญในการรักษา พัฒนา และ ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับ องค์กรของกลุ่มตัวอย่างไว้ เนื่องจากข้าราชการ ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับ องค์กร ข้าราชการครูจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกาย เสียสละเวลาเพื่อทำงานให้กับองค์กร และ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญในการรักษา พัฒนา และ ส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของกลุ่ม ตัวอย่างไว้ เนื่องจากข้าราชการครูที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ข้าราชการครูจะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และมีความ จงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อรักษาเสถียรภาพของ ข้าราชการครูเพื่อส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของ งานที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกล อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการรักษา พัฒนา และส่งเสริมความ ผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึก ของกลุ่ม

Steer, R.M. (1997, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22, 46-49.