

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร*
Selected Factors Affecting the Organizational Commitment of
Teachers in School under the Secondary Educational
Service Area Office Surat Thani Chumphon

วรวัจน์ สารทวีล, โสภนา สุตสมบุญ และกุลชลี จงเจริญ
Vorawat Santawin, Sopana Sudsomboon and Khunchalee Chongcharoen
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: santawin.love@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 4) ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคร็ชีและมอร์แกน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ ผลตอบแทน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91, .93, .92, .87, .87, .93 และ .95 ตามลำดับ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

*ได้รับบทความ: 6 สิงหาคม 2565; แก้ไขบทความ: 29 สิงหาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 30 สิงหาคม 2565



ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738
4. ปัจจัยคัดสรร 5 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ ผลตอบแทน และการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยคัดสรร; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to study 1) selected factors related the organizational commitment of teachers; 2) level of organizational commitment of teachers; 3) the relationship between selected factors related the organizational commitment of teachers in school and the organizational commitment of teachers in school; and 4) selected factors affecting the organizational commitment of teachers in school. The research sample consisted of 341 teachers in school under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon, all of whom were obtained by the Krejcie and Morgan's sample size table and stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a questionnaire dealing with selected factors related the organizational commitment of teachers, which were the leadership of executives, the delegation of authority, the growth needs of personnel, the organizational culture, the compensation, the creating a working atmosphere, and the being respected recognition, with reliability coefficients of .91, .93, .92, .87, .87, .93 and .95, respectively, and a questionnaire dealing with the organizational commitment of teachers, with reliability coefficients of .93. The statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson is product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.



The research findings were as follows:

1. The overall of selected factors relevant the organizational commitment of teachers were rated at the high level, when identified by each aspect were rated between the high and the highest level.
2. The overall and each aspect of organizational commitment of teachers were rated at the highest level.
3. Selected factors related the organizational commitment of teachers in school correlated positively at the high level, which as significant at the .01 level ($r = .738$).
4. Factors affecting the organizational commitment of teachers consists of 5 factors werethe organizational culture, the being respected recognition, the delegation of authority, the compensation, and the creating a working atmosphere, respectively. These factor were significant predictors of the organizational commitment of teachers and they could explain 59.7% of the variance ($p = .01$).

Keywords: Selected factor; Organizational commitment

1. บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพทั้งทางสติปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม ซึ่งมีครูเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ การปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งหมายสำคัญเกี่ยวกับผลิตครูกำหนดให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูความรู้ความสามารถ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาแก่บุคคลทุกเพศทุกวัยให้พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการให้สถานศึกษาพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาก็จะให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพราะ “ความผูกพันต่อองค์กร” ก่อให้เกิดผลทางบวกในการปฏิบัติงาน (พิชญานา ยืนยาว และคณะ, 2564) ซึ่ง Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



กับองค์กร และการนำไปสู่การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ โดยความผูกพันองค์กรแบ่งได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous commitment) 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) และ Porter and Lawler (1987) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน 3) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

การที่ครูจะมีความผูกพันต่อสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเป็นอย่างมาก ได้มีการศึกษาพบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อครูให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามีหลากหลาย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ วัฒนธรรมและค่านิยม สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน (อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2561; สุภาพร นิมนวล, 2562; จุไรวรรณ บินดุเหลี่ยม, 2562; Smith, Kendall and Hulin, 1969)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูเพื่อนำสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



4. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970; อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาและสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเที่ยง ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 .93 .92 .87 .87 .93 และ .95 ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์กับครูในสถานศึกษา เก็บข้อมูลกลับมาภายใน 2 สัปดาห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กรการได้รับการยอมรับนับถือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และผลตอบแทน ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานีชุมพร ในภาพรวม

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.55	0.52	มากที่สุด
2. การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ	4.49	0.54	มาก
3. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร	4.65	0.48	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมองค์การ	4.59	0.50	มากที่สุด
5. ผลตอบแทน	4.32	0.58	มาก
6. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.41	0.57	มาก
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.43	0.48	มาก
รวมเฉลี่ย	4.49	0.44	มาก

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเต็มใจในการปฏิบัติงานความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวม

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	4.64	0.45	มากที่สุด
2. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	4.69	0.44	มากที่สุด
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	4.61	0.48	มากที่สุด
4. การเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.76	0.38	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.67	0.39	มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ



(X_4) ($r = .699$) การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ (X_2) ($r = .696$) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ($r = .633$) การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร (X_3) ($r = .618$) การได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) ($r = .614$) ผลตอบแทน (X_5) ($r = .552$) และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X_6) ($r = .514$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตัวแปร	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	($Y_{รวม}$)
(X_1)	.550**	.569**	.599**	.528**	.633**
(X_2)	.661**	.587**	.645**	.579**	.696**
(X_3)	.544**	.540**	.574**	.539**	.618**
(X_4)	.631**	.617**	.656**	.577**	.699**
(X_5)	.530**	.465**	.530**	.430**	.552**
(X_6)	.496**	.471**	.510**	.330**	.514**
(X_7)	.569**	.553**	.564**	.491**	.614**
($X_{รวม}$)	.680**	.648**	.696**	.590**	.738**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานกล่าวคือมีปัจจัย 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ (X_4) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .312 การยอมรับนับถือ (X_7) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .288 การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ (X_2) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .361 ผลตอบแทน (X_5) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.189 และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X_6) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .119 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .776 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) เท่ากับ .603 และทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าวร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา



ได้ร้อยละ 59.7 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาคำความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย (ES.b) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
X_4	.244	.046	.312	5.303	.000
X_7	.232	.037	.288	6.345	.000
X_2	.261	.045	.361	5.866	.000
X_5	-.127	.042	-.189	-3.001	.003
X_6	.082	.035	.119	2.347	.019
a (Constant)	.154	.144	-	10.726	.000
R = .776 Std.error = .247 F = 101.738					
$R^2 = .603$ Adjusted $R^2 = .597$ a = .154					

** p < .01

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำตัวแปรปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{รูปคะแนนดิบ } Y_1' = .154 + .244(X_4) + .232(X_7) + .261(X_2) - .127(X_5) + .082(X_6)$$

$$\text{รูปคะแนนมาตรฐาน } Z_1 = .312(X_4) + .288(X_7) + .361(X_2) - .189(X_5) + .119(X_6)$$

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการอบรมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา



และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ยังคงมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในสถานศึกษาเดิม แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีครูที่มีความประสงค์จะย้ายสถานที่ทำงานออกนอกเขตพื้นที่ที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 ถึง 2564 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี และมีสถานภาพโสด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, หน้า 21) ที่กล่าวว่า ความต้องการทางร่างกายที่มนุษย์ทุกคนต้องการทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมและยังสอดคล้องกับความต้องการยอมรับนับถือเป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1970; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, หน้า 35) ที่กล่าวว่า ความชื่นชอบต่อผลลัพธ์หรือรางวัล มีต่อผลลัพธ์ที่จะได้รับในอนาคต เช่น คนทำงานเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนตำแหน่งจะมีคุณค่าสูงสำหรับคนๆ นั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร นิ่มนวล (2562) พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอนงค์ศิริ โรจนโสตร (2561) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการกำหนดกลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะดิจิทัล และมีความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีซึ่งอยู่ในวัยกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งชื่นชอบกับนโยบายด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมยุคใหม่รวมทั้งครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่และมีสถานภาพโสด ทำให้ไม่มีภาระครอบครัวที่จะต้องดูแล ส่งผลให้การปฏิบัติงานการดำเนินงานต่างๆ ทำได้เต็มที่ และเต็มเวลาพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันของ Steers and Porter (1983) และ Allen, Meyer and Smith (1993) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกผูกพันต้องการคงอยู่กับองค์การ เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสตร (2561) และสุภาพร ประเสริฐชาติ และคณะ (2563) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์สูงสุดแต่ยังอยู่ในระดับ



ค่อนข้างสูง เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากมีครูที่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลเหล่านี้ ทำงานด้วยกันเป็นระยะเวลานานมีความเข้าใจระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานและเข้าใจเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการยอมรับระเบียบแบบแผนของสถานศึกษาเป็นอย่างดี นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่ฯยังมีการส่งเสริมให้จัดโครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกิจกรรมย่อยที่สำคัญคือกิจกรรมพี่สอนน้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พี่ถ่ายทอดแนวคิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานความเป็นอยู่ ทั้งในและนอกสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรมที่ดีมีระเบียบแบบแผนค่านิยมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างเปิดเผยจริงใจก็จะสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประยงค์ เนาวบุตร (2562) และ Cook and Lafferty (1989) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบที่บุคคลในองค์การยึดถือและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจ สอดคล้องกับเรื่องอุไร โตประภากร (2561) และอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงกับความผูกพันองค์การของครู

4. ปัจจัยคัดสรรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัย โดยตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ การได้รับการยอมรับนับถือ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และผลตอบแทน โดยทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 59.7 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ผู้บริหารและครูกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันและมีการกำหนดและปฏิบัติตนตามค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกันสอดคล้องกับ Cameron and Quinn (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีปฏิบัติ และมีความสอดคล้องกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรื่องอุไร โตประภากร (2561) และอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่งบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ นโยบายขาดความต่อเนื่องครูไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow (1970; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, หน้า 21) ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความมั่นคงในการทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องมีเสถียรภาพ



ในการปฏิบัติงาน และทฤษฎี Herzberg (1968; อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, หน้า 31) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) พบว่า พฤติกรรม และกระบวนการของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่อย่างถูกต้องในการจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน อำนาจการให้บุคคลอื่นเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับจัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ในการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันโดยเน้นการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรที่บรรจุใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะระบบพี่เลี้ยงหรือพี่สอนน้องเพื่อก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ดีต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสำคัญและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา

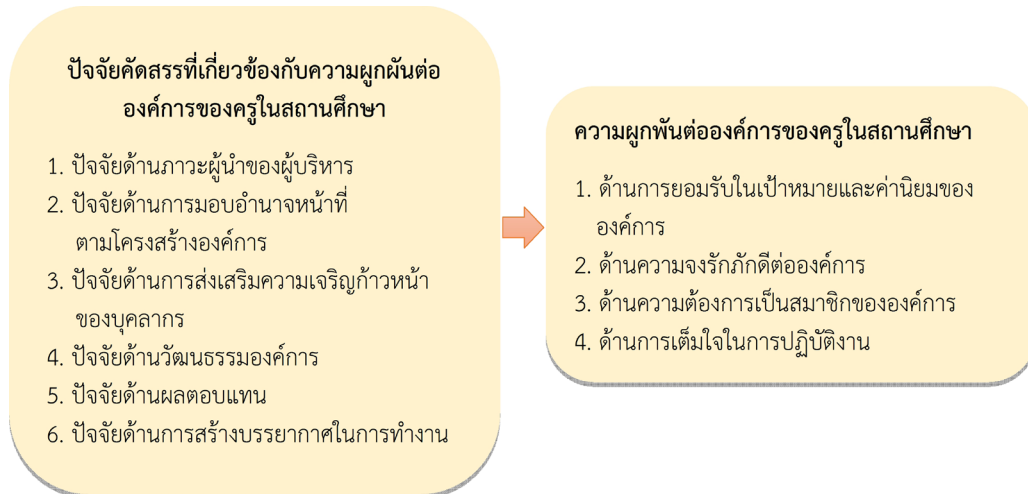
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสถานศึกษา กับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู รวมถึงรูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความผูกพันของครูให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษากำหนดเป็นนโยบาย เพื่อจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). *การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ ความผูกพันของครู*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นรา สมประสงค์. (2562). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2562). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชญาภา ยืนยาว และคณะ. (2564). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. *วารสารคุรุสภาวิทยากร*, 1(2), 13-26.
- เรืองอุไร โตประภาร. (2561). *ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานประจำปี 2559 สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา: การบูรณาการสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). บทบัญญัติด้านการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เข้าถึงได้จาก <https://library.parliament.go.th>
- สุชาพร ประเสริฐชาติ, สุรัตน์ ไชยชมพู และธนวิน ทองแพง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 9(2), 333-348.
- สุภาพร นิ่มนวล. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- อนงค์ศิริ โรจนโสตรม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Allen, N. J., Meyer, J. P., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. United States: Addison-Wesley.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1987). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

