

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3*
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF
TEACHERS UNDER THE PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

พิพัฒน์ ไผ่แก้ว

Phiphat Paikaew

สถิรพร เชาวนชัย

Sathiraporn Chaowachai

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University, Thailand

E-mail: phiphat.max30@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู 2) ศึกษาความผูกพันในองค์กรของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันในองค์กรของครู 4) ค้นหาปัจจัยที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 313 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันในองค์กรของครู พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.433 - 0.605 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ (X_6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

* Received 9 February 2021; Revised 17 February 2021; Accepted 7 March 2021



ร่วมงาน (X_4) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.694 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 48.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.912

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ความผูกพันในองค์กร, ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study factors affecting teacher organizational engagement 2) study the teacher organizational engagement 3) study the relationship between factors affecting engagement with the engagement in the teacher's organization 4) find the good factor that affect the engagement in the teacher's organization and create equations for forecasting engagement in teacher's organization is quantitative research. The sample consisted of 313 teachers in Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3. The set sample size with the Krazy and Morgan tables by simple random method Data were collected by questionnaires of factors affecting the teacher organization engagement under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3. The data were analyzed by mean, standard deviation of Pearson's correlation coefficient (Pearson's correlation coefficient). And stepwise multiple regression analysis (Stepwise Multiple Regression Analysis). The research results were found that 1) Factors affecting organizational engagement of teachers. It was overall at a high level. 2) Engagement in the teacher organization. It was overall at a high level. 3) The relationship between the factors affecting the engagement on the organizational commitment of the teachers found that the correlation coefficient was between 0.433 - 0.605. 4) Result of analysis multiple regression step by step of factors affecting the organizational engagement of teachers with a statistically significant level at .05. There were 3 numbers are Organizational and Management Factors (X_6), Relationship Factors with Co - workers (X_4) and work progress factor (X_1) affect the engagement in the teacher's organization with multiple correlation coefficient (R) equal to 0.694 has predictive power (R^2) 48.20%. There is a standard tolerance of 0.912.

Keywords: Affective Factors, Organizational Engagement, Teachers of the Primary Educational Service Area Office.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กระทรวงศึกษาจึงเห็นความสำคัญในการสร้างหลักประกันว่าทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประเทศไทยนั้นยังพบปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กการลดความขาดแคลนครูเป็นหนึ่งในโจทย์ที่สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษาไทย นอกจากนี้ ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ กล่าวว่า หากโรงเรียนในกลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำที่สุด และมีครูไม่ครบชั้นได้รับการจัดสรรครูเพิ่ม 1 คนต่อ 1 ห้องผลการเรียนของเด็กจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ซึ่งจะลดช่องว่างผลการเรียนระหว่างนักเรียนและโรงเรียน สาเหตุของการขาดแคลนครูนั้นมีสาเหตุด้วยกัน 2 ประการคือ การเกษียณอายุราชการ และการโยกย้ายตำแหน่งไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอัตรากำลังของครูซึ่งเป็นสาเหตุ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้เด็กขาดความต่อเนื่อง ในการเรียนและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์, 2558)

จากบริบททางการศึกษาดังกล่าวการที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เพิ่มขึ้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความผูกพันในองค์กรเกิดขึ้นกับครู เมื่อครูมีความผูกพันกับองค์กรแล้วก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น และไม่คิดจะย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอื่น ซึ่ง Allen, N. J. & Meyer, J. P. ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติทางบวกที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้อยากทำงานอยู่ในองค์กร มีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพัน



ด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องหาวิธีการบริหารรักษาครูที่มีอยู่ปัจจุบันให้มีความรักและเกิดผูกพันต่อโรงเรียนมากที่สุด (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1990)

จากผลสำคัญของความผูกพันในองค์กรของครูข้างต้น มีแนวคิดที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู เช่น สุขุมารมณ์ บุญช่วยเหลือ กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต (สุขุมารมณ์ บุญช่วยเหลือ, 2560) นอกจากนี้ สุพจน์ เทียมปิโยธได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (สุพจน์ เทียมปิโยธ, 2560) และเพื่อนร่วมงาน สุริภรณ์ นามอุตวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และเมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมาศึกษา ก็พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร 6 ด้านดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านองค์กรและการจัดการ (สุริภรณ์ นามอุตวงศ์, 2558)

ข้อมูลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในปี พ.ศ. 2563 มีอัตรากำลังที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 62 อัตรา จาก 190 โรงเรียน แต่ก็ยังพบว่า มีครูเขียนย้ายออกจากโรงเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้น เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารโรงเรียนทราบความต้องการในการทำงานของครู และสามารถหาวิธีการให้ครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จนไม่มีความสนใจจะไปทำงานในหน่วยงานใหม่ จนกลายเป็นความผูกพันในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

4. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ดี ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู และสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,606 คน จากโรงเรียน 190 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.60 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try - out) กับครู กลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	ด้าน	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
1	แบบสอบถามปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	6	0.74 - 0.90	0.96
2	แบบสอบถามปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	6	0.52 - 0.94	0.91
3	แบบสอบถามปัจจัยด้านด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	5	0.27 - 0.87	0.82
4	แบบสอบถามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	6	0.71 - 0.82	0.90
5	แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6	0.28 - 0.51	0.89
6	แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ	4	0.73 - 0.90	0.95
7	แบบสอบถามความผูกพันในองค์การของครู	12	0.20 - 0.87	0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำแบบสอบถามส่งไปยังแต่ละโรงเรียนทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ข้อ	ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.37	0.47	มาก
2	ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.99	0.62	มาก
3	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.53	มาก
4	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.45	มาก
5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.27	0.47	มาก
6	ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ	4.34	0.55	มาก
รวม		4.27	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ข้อ	ความผูกพันในองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.45	0.48	มาก
2	ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.43	0.52	มาก
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.59	0.46	มากที่สุด
รวม		4.49	0.42	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$)



3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ความก้าวหน้าในการทำงาน (X ₁)	การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (X ₂)	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (X ₃)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₄)	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₅)	องค์กรและการจัดการ (X ₆)
ความผูกพันในองค์กรของครู	0.502*	0.433*	0.487*	0.533*	0.488*	0.605*

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อยู่ระหว่าง 0.433 - 0.605 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ($r_{xy} = 0.605$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r_{xy} = 0.533$) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r_{xy} = 0.502$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r_{xy} = 0.488$) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ($r_{xy} = 0.487$) และต่ำที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ($r_{xy} = 0.433$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละตัวแปรอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า

4. ผลการค้นหาดัชนีพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
องค์กรและการจัดการ (X ₆)	0.937	0.109	0.406	8.535	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₄)	0.755	0.137	0.268	5.514	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X ₁)	0.506	0.134	0.187	3.784	.000
R =		0.694			
R ² =		0.482			
R ² adj =		0.477			

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
SE _{est} =		0.91263			
F =		95.962*			
A =		3.868			

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ (X_6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_4) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.694 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 48.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.91263 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

$$\hat{Y} = 3.868 + 0.937X_6 + 0.755X_4 + 0.506X_1$$

$$\hat{Z}_y = 0.406X_6 + 0.268X_4 + 0.187X_1$$

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรของครู ซึ่งสอดคล้องกับ สุขาย ทะสุวรรณ และคณะ ได้ทำงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงบูรณาการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ของทหารกองประจำการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการ (สุขาย ทะสุวรรณ และคณะ, 2562) และยังสอดคล้องกับ กนกวรรณ ศรีทองสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุม ภายในเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน (กนกวรรณ ศรีทองสุข, 2559)



2. ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายผลการวิจัย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความยินดีและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่รับผิดชอบอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับ กัญจน์ภัส ชูผล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559) และยังสอดคล้องกับ อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ ความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ, 2558)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถอธิบายผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน และบริหารงานโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการติดต่อสื่อสารงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ ได้ทำงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีมีค่านิยมและเป้าหมายต่อหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่เป็นอันดับต้น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 มีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนประกอบกับผู้บริหารนำนโยบายของต้นสังกัดมาใช้ในสถานศึกษาส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธามุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด (ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภพร พงษ์เสถียรศักดิ์ ได้ทำงานวิจัยเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรประกอบไปด้วย โครงสร้างขององค์การ ลักษณะที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ศุภสร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556)

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานของครูเป็นการทำงานที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ครูจึงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับ นอกจากนี้ระบบราชการยังมีการเลื่อนเงินเดือนให้ปีละ 2 ครั้งซึ่งเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของครู ซึ่งสอดคล้องกับ สกฤษฎ์ เชาวน์ชัย ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือด้านสวัสดิการพิเศษทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานของครูเป็นการทำงาน ที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ พิเศษ ครูจึงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับอยู่แล้ว (สกฤษฎ์ เชาวน์ชัย, 2563) และ ยังสอดคล้องกับ รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากได้แก่พนักงานมีความเห็นว่าอาคารสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไป (รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์, 2561)

4. ผลการค้นหาคำตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

4.1 ด้านองค์การและการจัดการ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างหน้าที่และการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนอีกทั้งยังมีการติดต่อสื่อสารกันในโรงเรียนเพื่อเกิดความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ครูมีความเข้าใจงานและได้ทำงานอย่างมีระบบ ทำให้ครูมีความสบายใจในการทำงานและการบริหารงานของผู้บริหาร จึงก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข กล่าวว่าผู้บริหารควรมีการปฏิบัติระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันอย่างเสมอภาค มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ความสำคัญในด้านนี้จะช่วยเสริมให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร (ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2563) และสอดคล้องกับ สุพจน์ เทียมปิโยธ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน



ต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจังหวัดสมุทรปราการ (สุพจน์ เทียมปิโยธ, 2560)

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการปฏิบัติงาน ร่วมกับอยู่เสมอทำให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น และได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เกิดความรักในหมู่ เพื่อนครูจึงทำให้ครูไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานในสถานที่อื่น สอดคล้องกับแนวคิด ของ ฉัตรภัทร อุพิธิ และคณะ กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผล ดำเนินงานการประกันคุณภาพบุคคลภายในองค์กรต้องมีค่านิยม ทศนคติที่ดีมีความ ตั้งใจ (ฉัตรภัทร อุพิธิ, และคณะ, 2561) สอดคล้องกับ จิรนุช เกลียวทอง และดร.อังศุธร ศรีสุทธิสอาด กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของการ ร่วมมือในการทำงาน ควรให้สนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างพนักงาน (จิรนุช เกลียวทอง และดร.อังศุธร ศรีสุทธิสอาด, 2560) และ ยังสอดคล้องกับ สุชน ทิพย์ทิพากร และประสพชัย พสุนนท์ กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานได้ (สุชน ทิพย์ทิพากร และประสพชัย พสุนนท์, 2560)

4.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนาย ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสฝึกอบรม ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงานในองค์กรและ พัฒนาไปจนเป็นความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับ กัลยกร สังขชาติ และคณะ ที่กล่าวว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรกำลังพลทหารพรานที่ 42 มากที่สุด (กัลยกร สังขชาติ และคณะ, 2562) สอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ ประสพชัย พสุนนท์ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ความก้าวหน้า ของงาน ผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความ ผูกพันต่อ องค์กรของครู (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์, 2561) และ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้การ สนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการให้ ความสำคัญในด้านนี้จะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมให้พนักงานเกิดความ รักและความผูกพันต่อองค์กร (ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านองค์การและการจัดการ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน อีกทั้งรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน ทำให้คณะครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้ครูได้ทำงานร่วมกัน อีกทั้งควรปฏิบัติเป็นกันเองแก่คณะครู จนทำให้คณะครูเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียนให้มากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดอบรมให้ความรู้การวางแผนการพัฒนาดตนเองขอมีวิทย์ฐานะ จัดหาข้อมูลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หาสถานที่ฝึกอบรมศึกษาดูงานในสิ่งที่สนใจ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ จนทำให้คณะครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู ในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน 2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ในการทำงานโรงเรียนของครู

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุม ภายในเป็นตัวแปรกำกับ. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: เลขาธิการสภาการศึกษา.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กัลยกร สังขชาติ และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 11(2), 154-169.



- จิรนุช เกลียวทอง และดร.อังศุธร ศรีสุทธีสาอด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานกรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู. ใน รายงานวิจัยกลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ฉัตรภัทร อุปธิ และคณะ. (2561). ปัจจัยองค์การที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงราย. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(1), 1487-1502.
- ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์การครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์, (10)1, 321-337.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก,, 36(2), 121-144.
- ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4), 160-174.
- ศุภณัฏฐ์ ศศิวิวัฒน์. (2558). ปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กแก้ไขอย่างไรดี. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2563 จาก <https://tdri.or.th/2015/08/insufficient-teachers-in-small-schools-2/>
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรทางการศึกษา. ใน รายงานวิจัยการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สลิรพร เชาว์นชัย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, (15)1, 165-168.
- สุขุมารณ์ บุญช่วยเหลือ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชน ทิพย์ทิพากร, และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา : สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 143-158.
- สุชาย ทะสุวรรณ, และคณะ. (2562). พุทธวิธีเชิงบูรณาการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการ. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ, 6(1), 210-227.



- สุพจน์ เทียมปโยธร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ. ใน รายงานวิจัย สาขาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุพิชญ์ ลีมิตรกุลไทย และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(1), 2437-2449.
- สุริภรณ์ นามอตุวงษ์. (2558). สุริภรณ์ นามอตุวงษ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาริญา เสงหวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.