ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2568) : Vol.12 No.2 (February 2025)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 36-48

บทความวิจัย : Research article

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*

TEACHERS' IMPLEMENTATION HAPPINESS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

จิราภรณ์ สิงหา[1*], ปรัชญา ธงพานิช[2], สุมาลี ศรีพุทธรินทร์[1]
Jiraporn Singha[1*], Pratya Thongpanit[2], Sumalee Sriputtarin[1]
[1]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม ประเทศไทย
[1]Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, Thailand
[2]คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม ประเทศไทย
[2]Faculty of Science, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, Thailand
*Corresponding author E-mail: 666150110060@npu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันในองค์กร และ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 288 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว ความสุขในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา นอกจากนี้ความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านการเงิน ด้านความเป็นมืออาชีพ และด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม พยากรณ์ได้ร้อยละ 37 สามารถเขียนสมการได้ ดังนี้ รูปคะแนนดิบ Y' = 1.53 + .19 (ด้านสุขภาพ) + .15 (ด้านครอบครัว) + .13 (ด้านการเงิน) + .10 (ด้านความเป็นมืออาชีพ) + .08 (ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม) รูปคะแนนมาตรฐาน Zy' = .27 (ด้านสุขภาพ) + .23 (ด้านครอบครัว) + .17 (ด้านการเงิน) + .16 (ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม) + .15 (ด้านความเป็นมืออาชีพ)

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันในองค์กร, การพยากรณ์

* Received January 4, 2025; Revised February 9, 2025; Accepted February 14, 2025

Abstract

This research aims to 1) Study and compare job satisfaction among teachers, categorized by employment status and school size; 2) Study and compare organizational commitment, categorized by employment status and school size; 3) Examine the relationship between teachers' job satisfaction and organizational commitment; and 4) Investigate the predictive power of job satisfaction on organizational commitment in schools under the jurisdiction of the Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3. The study employs a quantitative research methodology, with a sample group consisting of 288 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. The research instrument is a 5-point Likert scale questionnaire divided into three sections: demographic information, job satisfaction, and organizational commitment. The findings reveal that both job satisfaction and organizational commitment among teachers are at a high level and significantly differ at the 0.01 statistical level when analyzed by employment status and school size. Furthermore, job satisfaction is positively correlated with organizational commitment at a statistically significant level of 0.01. Multiple regression analysis shows that the variables influencing organizational commitment, in order of significance, include health, family, finances, professionalism, and the creation of a positive atmosphere and environment, with a predictive accuracy of 37%. The regression equation is as follows: Forecasting equation in raw scores Y' = 1.53 + 0.19 (health) + 0.15 (family) + 0.13 (finances) + 0.10 (professionalism) + 0.08 (atmosphere and environment) Standardized Score: Zy' = 0.27 (health) + 0.23 (family) + 0.17 (finances) + 0.16 (atmosphere and environment) + 0.15 (professionalism).

Keywords: Work Happiness, Organizational Commitment, Prediction

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คน ทั้งนี้ World Happiness Report 2023 ของสหประชาชาติ (UN) ชี้ให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของประชากรไทยอยู่ในลำดับที่ 60 ของโลก โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยช่วงปี 2563 - 2566 พบว่า ลดลงอยู่ที่ 5.84 สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มปัญหาสุขภาพจิตที่เพิ่มสูงขึ้น โดยมีผู้ป่วยด้านสุขภาพจิตสูงถึง 2.5 ล้านคน (Policy Watch, 2567) ความสุข เป็นพลังงานสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยเฉพาะในบริบทการทำงาน ความสุขของบุคลากรมีความเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์เชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน และคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (เรวดี ศิริภาพ, 2562)

ในยุคปัจจุบัน การจัดการศึกษามุ่งเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีศักยภาพรอบด้าน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13), 2566) ครูในฐานะกลไกสำคัญของระบบการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องสร้างองค์การนวัตกรรมขึ้นก่อน ให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญ (ปรัชญา ธงพานิช และคณะ, 2566) ความสุขของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ ความผูกพันในองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อ

ความสำเร็จร่วมกัน (นิกร แตงรอด, 2560) ปัจจุบันบุคลากรทำงานภายใต้แรงกดดันที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรขาดความรัก ความผูกพัน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักความผูกพัน ซึ่งความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การมีบุคลากรที่มีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564)

ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ สร้างความยั่งยืนในการจัดการศึกษา และช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อพัฒนาความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู กับความผูกพันในองค์กรจากนักแนวคิดของนักวิชาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด แล้วจึงนำไปสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลความหมาย สรุป และเสนอผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 2,626 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 195 คน และครู 2,431 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คิดเป็นร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน และครู 254 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ 5 และ 3) ความผูกพันใน

องค์กร แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ซึ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าระหว่าง .23 - .55 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ .90 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบ 288 ฉบับ คิดเป็น 100% โดยทุกฉบับมีความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ใช้วิธีการของ Scheffé เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา แสดงผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	34	11.80
ครู	254	88.20
2. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	81	28.10
ขนาดกลาง	168	58.30
ขนาดใหญ่	39	13.50
รวม	**288**	**100.00**

จากตารางที่ 1 จากการวิเคราะห์ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 288 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน (11.80%) และครู 254 คน (88.20%) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาขนาดเล็ก 81 คน (28.10%) จากสถานศึกษาขนาดกลาง 168 คน (58.30%) และจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ 39 คน (13.50%)

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม ด้านการผ่อนคลาย ด้านสุขภาพ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการเงิน และด้านครอบครัว แสดงผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	n = 288		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปัจจัย
ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม (X_1)	4.28	.69	มาก
ด้านการผ่อนคลาย (X_2)	4.37	.48	มาก
ด้านสุขภาพ (X_3)	4.44	.46	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_4)	4.35	.46	มาก
ด้านการเงิน (X_5)	4.23	.43	มาก
ด้านครอบครัว (X_6)	4.40	.51	มาก
รวม	**4.37**	**.31**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.31) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพ ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.46) ตามด้วย ด้านครอบครัว ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.51) และ ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.48) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเงิน ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.43)

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู แสดงผลตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	3.85	.62	4.34	.68	4.20**	.00
2. ด้านการผ่อนคลาย	4.07	.58	4.40	.45	2.30*	.03
3. ด้านสุขภาพ	4.15	.50	4.48	.44	2.68**	.01
4. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.26	.42	4.36	.47	.80	.43
5. ด้านการเงิน	4.21	.50	4.45	.41	2.50**	.01
6. ด้านครอบครัว	4.12	.60	4.44	.48	3.25**	.00
รวม	4.10	.33	4.41	.29	5.10**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ครูมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม ด้านสุขภาพ ด้านการเงิน และด้านครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านความเป็นมืออาชีพไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แสดงผลตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	.72	1.51	.22
	ภายในกลุ่ม	135.04	285	.47		
	รวม	**136.47**	**287**			
2. ด้านการผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	.55	2.40	.09
	ภายในกลุ่ม	65.46	285	.23		
	รวม	**66.56**	**287**			
3. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.39	6.87**	.00
	ภายในกลุ่ม	57.50	285	.20		
	รวม	**60.28**	**287**			
4. ด้านความเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.07	.31	.74
	ภายในกลุ่ม	61.25	285	.22		
	รวม	**61.38**	**287**			
5. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.22	2	.11	.60	.55
	ภายในกลุ่ม	53.04	285	.19		
	รวม	**53.04**	**287**			
6. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2	1.41	5.66**	.00
	ภายในกลุ่ม	71.25	285	.25		
	รวม	**74.08**	**287**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.84	2	.42	4.57**	.01
	ภายในกลุ่ม	26.23	285	.09		
	รวม	**27.07**	**287**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ที่ระดับ .01 พบว่า ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม ด้านการผ่อนคลาย ด้านความเป็นมืออาชีพ และด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันในองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติงาน แสดงผลตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร	n = 288		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปัจจัย
ด้านอารมณ์ (Y_1)	4.39	.45	มาก
ด้านความต่อเนื่อง (Y_2)	4.40	.42	มาก
ด้านบรรทัดฐาน (Y_3)	4.41	.40	มาก

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วม (Y_4)	4.37	.48	มาก
ด้านการบริหาร (Y_5)	4.28	.53	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน (Y_6)	4.28	.51	มาก
รวม	**4.36**	**.33**	**มาก**

จากตารางที่ 5 ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.33) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.40) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในความผูกพันด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.51)

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู แสดงผลตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันในองค์กร	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความผูกพันด้านอารมณ์	4.24	.47	4.41	.45	2.13*	.03
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	4.14	.47	4.44	.40	3.99**	.00
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.16	.44	4.45	.38	4.09**	.00
4. ความผูกพนด้านการมีส่วนร่วม	4.19	.45	4.39	.48	2.36*	.02
5. ความผูกพันด้านการบริหาร	4.08	.49	4.31	.53	2.33*	.02
6. ความผูกพันด้านการปฏิบัติงาน	4.28	.46	4.28	.52	.08	.93
รวม	**4.18**	**.30**	**4.38**	**.32**	**3.42****	**.00**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ครูมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการมีส่วนร่วม ความผูกพันด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความผูกพันด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แสดงผลตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความผูกพันด้านอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.53	2	1.26	6.3470**	.00
	ภายในกลุ่ม	56.52	285	.20		
	รวม	**59.05**	**287**			

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ต่อ)

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.58	2	1.79	10.89**	.00
	ภายในกลุ่ม	46.86	285	.16		
	รวม	**50.44**	**287**			
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.02	2	1.51	2.79	.00
	ภายในกลุ่ม	41.89	285	.15		
	รวม	**44.92**	**287**			
4. ความผูกพนด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	.63	2.79	.06
	ภายในกลุ่ม	64.29	285	.23		
	รวม	**65.55**	**287**			
5. ความผูกพันด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.41	2	.21	.73	.48
	ภายในกลุ่ม	80.19	285	.28		
	รวม	**80.60**	**287**			
6. ความผูกพันด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.22	2	1.61	6.46**	.00
	ภายในกลุ่ม	70.95	285	.28		
	รวม	**74.16**	**287**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	.74	7.32	.00
	ภายในกลุ่ม	28.86	220	.10		
	รวม	**30.34**	**222**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันด้านการมีส่วนร่วม และความผูกพันด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Coefficient of Correlation)

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันในองค์กร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X_1	1.00	.41**	.09	.32**	.19**	.26**	.70**	.25**	.24**	.28**	.19**	.24**	.17**	.32**
X_2		1.00	.31**	.19**	.21**	.11	.62**	.28**	.17**	.30**	.15**	.14*	.17**	.28**
X_3			1.00	.21**	.24**	.33**	.56**	.29**	.41**	.41**	.30**	.20**	.23**	.43**
X_4				1.00	.50**	.09	.63**	.30**	.15*	.27**	.28**	.33**	.19**	.36**
X_5					1.00	.13*	.58**	.26**	.15*	.26**	.29**	.34**	.24**	.37**
X_6						1.00	.54**	.29**	.44**	.41**	.32**	.12*	.14*	.40**
X							1.00	.45**	.44**	.53**	.41**	.37**	.31**	.59**

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันในองค์กร (ต่อ)

Y_1								**1.00**	**.47****	**.46****	**.34****	**.36****	**.35****	**.70****
Y_2									1.00	.52**	.31**	.21**	.25**	.63**
Y_3										1.00	.39**	.35**	.35**	.70**
Y_4											1.00	.41**	.42**	.69**
Y_5												1.00	.61**	.73**
Y_6													1.00	.74**
Y														1.00

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันในองค์กร พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์กร (r = 0.59, p < .01) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม และด้านการเงิน

5. อำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูต่อความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม (X_1)	X_1	1.00	.41**	.09	.32**	.19**	.26**
ด้านการผ่อนคลาย (X_2)	X_2		1.00	.31**	.19**	.21**	.11
ด้านสุขภาพ (X_3)	X_3			1.00	.21**	.24**	.33**
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_4)	X_4				1.00	.50**	.09
ด้านการเงิน (X_5)	X_5					1.00	.13*
ด้านครอบครัว (X_6)	X_6						1.00

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 21 ค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .09 ถึง .50 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร กล่าวคือ หากค่าของตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_4) กับด้านการเงิน (X_5) r = .50 รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม (X_1) กับด้านการผ่อนคลาย (X_2): r = .41 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม (X_1) กับด้านสุขภาพ (X_3) r = .09 ทั้งนี้ ค่า r ทั้งหมดไม่เกิน .85 จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ตามเกณฑ์ที่ Kline (2020) กำหนด

ตารางที่ 10 แสดงการหาอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตัวแปร	**B**	**SEb**	**Beta**	**t**	**Sig**
ด้านสุขภาพ (X_3)	.19	.04	.27	5.20**	.00
ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม (X_1)	.08	.02	.16	3.11**	.00
ด้านการเงิน (X_5)	.13	.04	.17	3.06**	.00
ด้านครอบครัว (X_6)	.15	.03	.23	4.39**	.00

ตารางที่ 10 แสดงการหาอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร (ต่อ)

ด้านครอบครัว (X_6)	.15	.03	.23	4.39**	.00
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_4)	.10	.04	.15	2.57**	.01
$R = .60\ R^2 = .37\ R_{adj} = .36\ SE_{est} = .26\ F = 33.22\ a = 1.53$					

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 10 ใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน (X) และความผูกพันในองค์กร (Y) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ (X_3) ด้านครอบครัว (X_6) ด้านการเงิน (X_5) ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_4) และด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม (X_1) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความแปรปรวนที่อธิบายได้ (R_2) อยู่ที่ .37 หรือ 37% โดยตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านสุขภาพ (X_3) ตามด้วย ด้านครอบครัว (X_6) และด้านการเงิน (X_5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y' = .19 (ด้านสุขภาพ) + .15 (ด้านครอบครัว) + .13 (ด้านการเงิน) + .10 (ด้านความเป็นมืออาชีพ) + .08 (ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม) 1.53

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Zy' = .27 (ด้านสุขภาพ) + .23 (ด้านครอบครัว) + .17 (ด้านการเงิน) + .16 (ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม) + .15 (ด้านความเป็นมืออาชีพ)

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการปฏิบัติงานในด้านสุขภาพ การสนับสนุนจากครอบครัว การเงิน ความเป็นมืออาชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงาน ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันในองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูในมิติดังกล่าวจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.1 ระดับความสุขโดยรวม พบว่า ครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุข ได้แก่ สุขภาพที่ดี สวัสดิการเหมาะสม และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องการศึกษาของ ธนวุฒิ แก้วนุช ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ธนวุฒิ แก้วนุช, 2561)

1.2 ความแตกต่างตามสถานภาพ มีทั้งผู้บริหารและครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยความสุขส่งผลเชิงบวกต่อสภาพจิตใจและลดความวิตกกังวลในผู้เรียน (เรวดี ศิริภาพ, 2562) อีกทั้ง ช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ, 2560)

1.3 ความแตกต่างตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ต่างมีระดับความสุขของครูอยู่ในระดับสูง การบริหารจัดการที่ดี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญครูที่มีความสุขจะมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชามา เทียนโสภา, 2566)

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครูแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีผล ได้แก่ ภาระงาน ความหลากหลายกิจกรรม และความสัมพันธ์ในองค์กร ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ณัฐพล หงส์คง, 2563)

2. ความผูกพันในองค์กรของครู

2.1 ระดับความผูกพันโดยรวมความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งเสริม ได้แก่ สุขภาพจิตที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ และการสนับสนุนในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤตัชญ์ สุริยนต์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ที่ชี้ว่าความผูกพันในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู (กฤตัชญ์ สุริยนต์ และคณะ, 2562)

2.2 ความผูกพันในองค์กรของครู พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งเสริม ได้แก่ ความท้าทาย ความรู้สึกความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ นภาวรรณ ธนะแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ยืนยันว่าความผูกพันช่วยสร้างแรงจูงใจที่มีความผูกพันสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน (นภาวรรณ ธนะแก้ว, 2562)

2.3 ความแตกต่างตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษาผู้บริหารและครูมีความผูกพันในองค์กรในระดับสูง โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากการดูแลและการสื่อสารที่ใกล้ชิดจากผู้บริหาร (รณชัย ทองงามขำ และคณะ, 2566) สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ชี้ว่าขนาดของสถานศึกษามีผลต่อโครงสร้างการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร (ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2561)

2.4 ปัจจัยเชิงสถิติที่ส่งผลต่อความผูกพันการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าปัจจัยคัดสรร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการยอมรับ และผลตอบแทน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (วรวัจน์ สารถวิล, 2564)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรผลการศึกษาแสดงความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสุขในการทำงานส่งเสริมความผูกพันในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ปรัชญา ธงพานิช และคณะ กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมองค์กร การมีความคิดใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์และความผูกพันแก่องค์กร (ปรัชญา ธงพานิช และคณะ, 2566) สอดคล้องกับ นภาวรรณ ธนะแก้ว ระบุว่า สมาชิกที่มีความผูกพันในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า (นภาวรรณ ธนะแก้ว, 2562) และสอดคล้องกับ วรวัจน์ สารถวิล ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า วัฒนธรรมการยอมรับ การมอบอำนาจ ผลตอบแทน และบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (วรวัจน์ สารถวิล, 2564)

4. ปัจจัยที่คาดการณ์ความผูกพันในองค์กร พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 5 ประการที่คาดการณ์ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ สุขภาพ ครอบครัว สถานะทางการเงิน ความเป็นมืออาชีพ และบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันในองค์กรได้ถึง 37% ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนนท์ คงอยู่ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ความสุขมีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (ณัฐชนนท์ คงอยู่, 2565)

ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง การส่งเสริมสุขภาพที่ดี การสนับสนุนจากครอบครัว สถานะทางการเงินที่มั่นคง การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มความผูกพัน ซึ่งจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรและการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้สรุปได้ว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความผูกพันในองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่กับความผูกพันในองค์กร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันในองค์กร ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 4) อำนาจพยากรณ์ของความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม ด้านการเงิน ด้านครอบครัว ด้านความเป็นมืออาชีพ ร่วมกันทำนายอภิปรายความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 37 เพราะว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการส่งเสริมบุคคลให้อยากทำงานในองค์กรต่อไป เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งแยกพื้นที่สำหรับการทำงาน ห้องเรียน ห้องประชุม และพื้นที่ส่วนกลางอย่างชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงความยุ่งเหยิงและการรบกวนระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้านนี้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาต่อไป ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) ควรมีการวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กฤตัชญ์ สุริยนต์ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 10(2), 1-17.

ชามา เทียนโสภา. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข. ในวิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐพล หงส์คง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วารสารบัณฑิตวิจัย, 11(1), 135-155.

ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นภาวรรณ ธนะแก้ว. (2562). สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

นิกร แตงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3(2), 55-70.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.

ปรัชญา ธงพานิช และคณะ. (2566). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง. Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(9), 560-576.

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13). (2566). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 258 ง หน้า 121 (1 ตุลาคม 2565).

ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 321-336.

รณชัย ทองงามขำ และคณะ. (2566). พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(2), 156-168.

เรวดี ศิริภาพ. (2562). รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรวัจน์ สารถวิล. (2564). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 9(2), 173-180.

Policy Watch. (2567). ความสุขคนไทยลดปัญหาสุขภาพจิตสูงขึ้น. เรียกใช้เมื่อ 11 มิถุนายน 2567 จาก https://policywatch.thaipbs.or.th/article/life-16.