

ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียน  
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย\*

THE COMMITMENT TO ORGANIZATION OF TEACHERS EFFECTING  
BUDGET MANAGEMENT OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN LOEI PROVINCE

วรวิทย์ สีทาสังข์

Worawit Seethasang

พนายุทธ เชยบาล

Panayuth Choeaybal

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

E-mail: poo2121poo2121@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ศึกษาระดับการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับงานบริหารงบประมาณในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงผสมผสานวิธี ประกอบด้วยระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ และระเบียบวิธีเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย จำนวน 349 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ทักษะการปฏิบัติสู่เจตคติที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) 2) การบริหารงบประมาณของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย งานการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) 3) ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย มีความสัมพันธ์กัน โดยทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย (X3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

---

\*Received: 3 May 2021; Revised: 28 November 2021; Accepted: 6 December 2021



( $r = .805$ ) และ 4) สมการพยากรณ์การบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยใช้ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นตัวแปรพยากรณ์ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 68.80

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กรของครู, การบริหารงบประมาณของโรงเรียน

## Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the commitment to organization of the teachers, 2) to study the budget management level of schools, 3) to study the relationship between commitment to organization of teachers and budget management of schools, and 4) to create a forecasting equation the commitment to organization of teachers effecting budget management of schools, under the Office of the Primary Educational Service Area in Loei Province. This research was a mixed methodology research consisting of qualitative methods and quantitative methods. The sample consisted of 349 teachers in schools under the Office of Primary Educational Service Area in Loei Province by using stratified sampling method. The research tool was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistical used in data analysis were; frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and step multiplication regression analysis.

The results of the research showed that 1) the commitment to organization of the teachers under the Primary Educational Service Area Office in Loei Province had the practice skills towards good attitudes in the highest mean ( $\bar{X} = 4.72$ ), 2) Teacher budget management under the Primary Educational Service Area Office in Loei Province had the financial management and budget control in the highest mean ( $\bar{X}=4.75$ ). 3) the relationship between commitment to organization of teachers that affects budget management of schools under the Office of Primary Educational Service Areas in Loei Province correlated the goal engagement skill (X3) was at a high level ( $r = .805$ ), and 4) the school budget management forecast equation under the Primary Educational Service Area Office in Loei Province by using the teacher's organizational commitment as a predictive variable was 68.80% of the forecasting power.

**Keywords:** Commitment to Organization of Teachers, Budget Management of Schools



## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน การที่องค์กรจะบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถทำให้ความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วย (จุฑาทิพย์ หอยนกกง, 2556) โดยการดำเนินงานด้านบุคลากร พบว่า อัตราการโยกย้ายของครูกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมากและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าเมื่ออัตราใหม่เข้ามาแทนที่อัตราเดิมที่ย้ายออกไป จำนวนบุคลากรครูก็ยังไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ ทำให้โรงเรียนต้องเผชิญกับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เช่น การสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน เกิดความล่าช้าในการพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกฝนให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่ย้ายออกไป ซึ่งการย้ายออกของบุคลากรจำนวนมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย บรรยากาศองค์กรไม่เป็นที่ดึงดูดใจการปฏิบัติงานของบุคลากร (สุกัญญา ชัยย่อง, 2560) โดยบุคลากรที่กล่าวถึง คือ ครู ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของปฏิบัติงาน การบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู จนทำให้ครูเกิดความพึงพอใจจนกลายเป็นความจงรักภักดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะแสดงออกมาทั้งทางด้านพฤติกรรมและจิตใจ (ศุภวรรณ หล้าผาสุข, 2550)

การบริหารงบประมาณเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของสถานศึกษา จากอดีตการบริหารจัดการด้านงบประมาณได้รับการจัดสรรและบริหารจัดการตามนโยบายของส่วนกลางเป็นหลัก แต่เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ประกาศและมีผลบังคับใช้กระบวนการของการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับสถานศึกษาต่าง ๆ ที่จะต้องมีความพร้อมในการพัฒนามาตรฐานบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ (Budget Planning) 2) การคำนวณต้นทุนผลการผลิต (Output Costing) 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Management) 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (Financial and Performance Reporting) 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินการ (Financial and Performance Reporting) 6) การบริหารสินทรัพย์ (Asset



Management) และ 7) การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) การบริหารงานภายใต้การบริหารจัดการที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน ตามโครงสร้างการกระจายอำนาจเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จำเป็นต้องใช้ระบบการจัดสรรงบประมาณที่ทันสมัย และเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารงบประมาณโรงเรียนในปัจจุบัน ยังพบปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านงบประมาณนั้น จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด หรืออยู่ในกรอบของกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญระเบียบแนวปฏิบัติหรือคู่มือการปฏิบัติงานด้านงบประมาณนั้น มักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขอยู่เป็นประจำ จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติเป็นอย่างดี จึงจะสามารถบริหารงบประมาณให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จได้ (สร้อยวสันต์ ศรีคำแหง, 2554) สำหรับการบริหารงบประมาณด้านศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำการบริหารระบบงบประมาณตามยุทธศาสตร์สถานศึกษามาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนและมีส่วนร่วมทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน มีส่วนร่วมจัดทำแผนด้วยตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและเกิดผลผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าตามแผนกลยุทธ์ โดยจะมีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเคร่งครัด เนื่องจากระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ จะให้ความสำคัญกับผลงาน ทั้งนี้ จะมีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีขั้นตอนรัดกุมและโปร่งใส ปรับระบบการบัญชี และการเงินเป็นแบบพึงรับพึงจ่าย (Accrual Basis) ให้เชื่อมโยงกับการคำนวณความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ไปเทียบกับผลผลิตที่เกิดขึ้น เน้นการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน เพื่อแสดงความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการใช้จ่ายงบประมาณ กำหนดให้มีการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการตรวจสอบภายในจะปรับเปลี่ยนไป ไม่เน้นการตรวจสอบให้ถูกต้องตามระเบียบเพียงอย่างเดียว แต่จะรวมถึงการตรวจผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลยนั้น ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณ สามารถนำองค์ความรู้ความสามารถไปปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีมาตรฐานที่สูงขึ้น ในส่วนการบริหารงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในศึกษา และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป



### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับงานบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,825 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย จำนวน 349 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความกระจายและครอบคลุมตามขนาดของโรงเรียน และกำหนดวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินและตรวจสอบให้มีความครอบคลุม ถูกต้องตามนิยามของ ความผูกพันต่อองค์กรของครูและการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 นำมาใช้ จากนั้น นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการ วิจัย ซึ่งเป็นครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย และตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของแบบสอบถามในตอนที่ 2 ความผูกพันในองค์กรของครู โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .920 และ ตอนที่ 3 การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 และมีอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .967 แล้วจึงส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งหมด 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลและเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์



## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย แสดงในตารางที่ 1 – 5 ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

| ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู              | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|----------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ทักษะความรู้สึกรักรักภักดี ( $X_1$ )      | 4.71      | 0.48 | มากที่สุด |
| 2. ทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ( $X_2$ ) | 4.12      | 0.62 | มาก       |
| 3. ทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ( $X_3$ )    | 4.68      | 0.56 | มากที่สุด |
| 4. ทักษะการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $X_4$ ) | 4.65      | 0.60 | มากที่สุด |
| 5. ทักษะความผูกพันแบบต่อเนื่อง ( $X_5$ )     | 4.17      | 0.68 | มาก       |
| 6. ทักษะความผูกพันด้านจิตใจ ( $X_6$ )        | 4.67      | 0.54 | มากที่สุด |
| 7. ทักษะการปฏิบัติสู่เจตคติที่ดี ( $X_7$ )   | 4.72      | 0.43 | มากที่สุด |
| โดยรวม ( $X_0$ )                             | 4.53      | 0.46 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ อยู่ในระดับมาก 2 ทักษะ โดยทักษะการปฏิบัติสู่เจตคติที่ดี ( $\bar{X}$  = 4.72) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นทักษะความรู้สึกรักรักภักดี ( $\bar{X}$  = 4.71) ทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ( $\bar{X}$  = 4.68) ทักษะความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X}$  = 4.67) ทักษะการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X}$  = 4.65) ทักษะความผูกพันแบบต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 4.17) และทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ( $\bar{X}$  = 4.12) ตามลำดับ

2. การศึกษาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของระดับการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

| การบริหารงบประมาณของโรงเรียน                | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|---------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. งานการวางแผนงบประมาณ ( $Y_1$ )           | 4.61      | 0.56 | มากที่สุด |
| 2. งานการคำนวณต้นทุนผลผลิต ( $Y_2$ )        | 4.52      | 0.63 | มากที่สุด |
| 3. งานการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ( $Y_3$ ) | 4.66      | 0.58 | มากที่สุด |
| 4. งานการบริหารทางการเงินและการควบคุม       | 4.75      | 0.49 | มากที่สุด |

|                                                          |      |      |           |
|----------------------------------------------------------|------|------|-----------|
| งบประมาณ( $Y_4$ )                                        |      |      |           |
| 5. งานการบริหารสินทรัพย์( $Y_5$ )                        | 4.63 | 0.57 | มากที่สุด |
| 6. งานการรายงานทางการเงินและผล<br>การดำเนินงาน ( $Y_6$ ) | 4.53 | 0.60 | มากที่สุด |
| 7. งานการตรวจสอบภายใน( $Y_7$ )                           | 4.54 | 0.68 | มากที่สุด |
| โดยรวม ( $Y_0$ )                                         | 4.61 | 0.51 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ( $\bar{X}$  = 4.75) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คืองานการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ( $\bar{X}$  = 4.66) งานการบริหารสินทรัพย์ ( $\bar{X}$  = 4.63) งานการวางแผนงบประมาณ ( $\bar{X}$  = 4.61) งานการตรวจสอบภายใน ( $\bar{X}$  = 4.54) งานการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ( $\bar{X}$  = 4.53) และงานการคำนวณต้นทุนผลผลิต ( $\bar{X}$  = 4.52) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณ  
ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณ  
ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

|                | ความผูกพันต่อองค์กรของครู |                |                |                |                |                |                |                |           |       |
|----------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------|
| ตัวแปร         | X <sub>1</sub>            | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>0</sub> | Tolerance | VIF   |
| X <sub>1</sub> | 1.00                      | .368**         | .766**         | .662**         | .412**         | .808**         | .635**         | .661**         | .280      | 3.577 |
| X <sub>2</sub> |                           | 1.00           | .354**         | .417**         | .624**         | .328**         | .254**         | .472**         | .435      | 2.301 |
| X <sub>3</sub> |                           |                | 1.00           | .787**         | .453**         | .839**         | .773**         | .805**         | .223      | 4.488 |
| X <sub>4</sub> |                           |                |                | 1.00           | .460**         | .802**         | .786**         | .682**         | .239      | 4.177 |
| X <sub>5</sub> |                           |                |                |                | 1.00           | .607**         | .489**         | .395**         | .337      | 2.968 |
| X <sub>6</sub> |                           |                |                |                |                | 1.00           | .808**         | .673**         | .116      | 8.651 |
| X <sub>7</sub> |                           |                |                |                |                |                | 1.00           | .610**         | .226      | 3.755 |
| Y <sub>0</sub> |                           |                |                |                |                |                |                | 1.000          |           |       |



### \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ทุกทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาโดยรวม ( $Y_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = .805$ ) รองลงมาคือทักษะการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = .682$ ) ทักษะความผูกพันด้านจิตใจ ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = .673$ ) ทักษะความรู้สึกรักองค์กร ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r = .661$ ) ทักษะการปฏิบัติสู่เจตคติที่ดี ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r = .610$ ) ทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ( $X_2$ ) และทักษะความผูกพันแบบต่อเนื่อง ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .472$ , และ  $.395$  ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันแล้ว ความสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่าง  $X_1$ - $X_7$  มีความสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่าง  $0.395 - 0.805$

4. การสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานงบประมาณ ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยใช้ความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นตัวแปรพยากรณ์ ดังรายละเอียดตารางที่ 4 – 5

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานงบประมาณ ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

|    | Model               | R    | R <sup>2</sup> | Adj. R <sup>2</sup> | Std. E. | F       | Sig.   |
|----|---------------------|------|----------------|---------------------|---------|---------|--------|
| 1. | ( $X_3$ )           | .805 | .648           | .647                | .25523  | 639.608 | .000** |
| 2. | ( $X_3$ ) ( $X_2$ ) | .830 | .688           | .686                | .24069  | 44.117  | .000** |

### \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ทั้ง 7 ปัจจัย มาพยากรณ์การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุดของตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา โดยทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ( $X_3$ ) และทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ( $X_2$ ) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) = .830 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) = .688 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 68.80 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย Adj.  $R^2$  = .686 หรือร้อยละ 68.60



**ตารางที่ 5** สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย

| ตัวพยากรณ์การบริหารงบประมาณใน<br>สถานศึกษา       | คะแนนดิบ |               | คะแนนมาตรฐาน |        | Sig.   |
|--------------------------------------------------|----------|---------------|--------------|--------|--------|
|                                                  | B        | Std.<br>Error | $\beta$      | t      |        |
| ค่าคงที่ (a)                                     | .581     | .148          |              | 3.928  | .000** |
| 1. ทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย<br>( $X_3$ )     | .714     | .031          | .730         | 22.731 | .000** |
| 2. ทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัด<br>ฐาน ( $X_2$ ) | .165     | .025          | .213         | 6.647  | .000** |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 2 ปัจจัย ไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ( $X_3$ ) กับทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ( $X_2$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = .830$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 68.80 ( $R^2 = .688$ )

## อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ อยู่ในระดับมาก 2 ทักษะ โดยทักษะการปฏิบัติสู่เจตคติที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นทักษะความรู้สึกรักภักดี ทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ทักษะความผูกพันด้านจิตใจ ทักษะการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทักษะความผูกพันแบบต่อเนื่อง และทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ครูประสงค์จะเกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของสมาชิกในองค์กรนั้น จะเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับที่พงศกร รอดถาวร (2553) กล่าวว่า ทศนคติที่แสดงถึงความคิด บรรทัดฐานทางสังคม ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเต็มใจและทุ่มเท ความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่



วางไว้ และเกิดความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่จงรักภักดีต่อองค์กรด้วย และสอดคล้องกับที่ศุภวรรณ หล้าผาสุข กล่าวว่า การสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยแสดงความรู้สึกและพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ศุภวรรณ หล้าผาสุข, 2550)

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดเลย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานงบประมาณ เป็นเรื่องที่มีระเบียบข้อบังคับเคร่งครัด ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องดำเนินการและปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู บุคลากร ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณ มีความรู้ และความสามารถ ประสบการณ์ในด้านงบประมาณ และระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงและระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับที่ พิชัย เสงี่ยมจิตต์ กล่าวว่า การบริหารงบประมาณในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน การควบคุมการดำเนินงานด้านการเงิน ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (พิชัย เสงี่ยมจิตต์, 2542) สอดคล้องกับที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ กล่าวว่า การบริหารงบประมาณในโรงเรียน เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้เงินงบประมาณมาใช้จ่ายและการควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามขอบข่ายงานบริหารงบประมาณ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2527)

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ต่างยอมรับว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวขับเคลื่อนและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม สถานศึกษา และเป็นทำให้ครูมีแรงผลักดันที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร นำพาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับที่ดุขยา กลั่นสุคนธ์ กล่าวว่า ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และมีระบบการขับเคลื่อนบริหารงบประมาณเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา องค์กรตรงตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ (ดุขยา กลั่นสุคนธ์, 2557)

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยที่ตัวแปรทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ( $X_3$ ) เป็นตัวแปรแรก ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ อาจเนื่องมาจากครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย การแสดงออกของครูถึงความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร พร้อมกลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จและแนวการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ทุ่มเทเวลาให้กับงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ



องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่ฐิติมา พุฒประเสริฐ กล่าวว่า พนักงานแต่ละคนจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ (ฐิติมา พุฒประเสริฐ, 2556) สอดคล้องกับที่บุษานัน กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554) และสอดคล้องกับที่ จานง เหล่าคงธรรม กล่าวว่า แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร (จานง เหล่าคงธรรม, 2554)

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ( $X_2$ ) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครู การแสดงออกของครูถึงการทำงานกับองค์กร อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้ผู้บริหารผิดหวังและกังวลว่า เพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันในองค์กร โดยไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับที่จันทร์ อัมโนบุญ กล่าวว่า ความผูกพันต่อเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือบุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร (จันทร์ อัมโนบุญ, 2559) สอดคล้องกับที่กรีนเบิร์กและแบรอนกล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาก จะมีความกังวลมากกว่า คนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก (Greenberg, J. & R. A. Baron, 1993)

สำหรับทักษะความรู้สึกจงรักภักดี ( $X_1$ ) ทักษะการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $X_4$ ) ทักษะความผูกพันแบบต่อเนื่อง ( $X_5$ ) ทักษะความผูกพันด้านจิตใจ ( $X_6$ ) และทักษะการปฏิบัติสู่เจตคติที่ดี ( $X_7$ ) ถูกคัดออกจากสมการ อาจเป็นเพราะว่าในสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ครูแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ให้มีอยู่ในตัวของครูทุกคน ด้วยการบริหารงบประมาณเพื่อใช้ในด้านกิจกรรมและระบบในการบริหารองค์กร ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานกับงาน ที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น จะสร้างความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ



ดังนั้น ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครู ทั้ง 2 ทักษะ ซึ่งประกอบด้วยทักษะความผูกพันที่มีเป้าหมาย ( $X_3$ ) และทักษะความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน ( $X_2$ ) จะส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้มีอยู่ในตัวของครูทุกคน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย สรุปได้ว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย มีความสัมพันธ์กัน
4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยใช้ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นตัวพยากรณ์ ได้อ่านจพยากรณ์ร้อยละ 68.80 โดยมีสมการดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = .581 + .714(X_3) + .165(X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = .714(X_3) + .165(X_2)$$

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย และผู้ที่เกี่ยวข้องควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริม และใช้ความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ควรให้ความสำคัญโดยเฉพาะด้านการปฏิบัติสู่เจตคติที่ดี ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย เพิ่มเติม



ถึงตัวแปรอื่น ที่สัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา และนำตัวแปรพยากรณ์ที่พบไปทำวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต่อไป (PAR)

2.2 ควรมีการทำวิจัยและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยจัดทำเป็นคู่มือแนวทางความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารจัดการงบประมาณ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทร์หา อิ่มในบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จุฑาทิพย์ หอยนกกง. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิฎิมา พุ่มประเสริฐ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุขยา กลิ่นสุคนธ์. (2557). ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ใน *การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พงศธร รอดถาวร. (2553). แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.



- พิชัย เสงี่ยมจิต. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สร้อยวสันต์ ศรีคำแหง. (2554). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การจัดทำงบประมาณแบบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEL)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุกัญญา ชัยย่อง. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). *หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- Greenberg, J. (1999). *Managing behavior in organization*. (4th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. (1993). *Behavior in Organization*. (7th ed. New Jersey : Prentice-Hall.