



Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี

Factors of organizational commitment of teachers in schools.

Affiliated private schools Lopburi Province.

ดุขยา กลิ่นสุคนธ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี 3) หาสมการพยากรณ์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี และ 4) เปรียบเทียบปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมและทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และการให้โอกาสพัฒนางาน ตามลำดับ 2) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมห้าปัจจัยกับแต่ละปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เรียงจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.927$) 2) ภาวะผู้นำ ($r=.904$) และ 3) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล ($r=.888$) 4) การปฏิบัติงาน ($r=.872$) และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน ($r=.752$) 3) สมการพยากรณ์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ดังนี้ 3.1) พยากรณ์ด้วยคะแนนดิบ ความผูกพันรวม 5 ปัจจัย (y) = $0.225 + 0.275$ (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.205 (การให้โอกาสพัฒนางาน) + 0.252 (การปฏิบัติงาน) + 0.211 (โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.200 (ภาวะผู้นำ) 3.2) พยากรณ์ด้วยคะแนนมาตรฐาน ความผูกพัน (zy) = $0 + 0.309$ (Zสภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.257 (Zการให้โอกาสพัฒนางาน) + 0.313 (Zการปฏิบัติงาน) + 0.272 (Zโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.174 (Zภาวะผู้นำ) 4) เปรียบเทียบระดับปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี

¹ นักศึกษาลัทธิศรศรศตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

This research aims to 1) study the determinants of organizational commitment of teachers. In schools under the School Lopburi Province. 2) The relationship between the organizational commitment of teachers. In schools under the School Lopburi Province. 3) prediction equations of engagement of teachers. In schools under the School Lopburi Province. and 4) a comparison of the organizational commitment of teachers. In schools under the School Lopburi province. The sample of 305 the sample was selected using a stratified. The findings were as the followings: 1) Factors of organizational commitment of teachers. In schools under private schools Lopburi And all the factors in the overall level. Sort average of descending and operational leadership in the work environment the prospect of personal advancement and a chance to develop, respectively. 2) The correlation between the five factors, with each factor of organizational commitment of teachers at the level of statistical significance. 001 sorted from high to low, 1) environment to work ($r = .927$) 2.) leadership ($r = .904$), and 3) the likelihood of personal advancement ($r = .888$) 4) performance ($r = .872$), and 5) To allow development ($r = .752$) 3) The equation of the engagement of teachers. In schools under private schools Lopburi 3.1) Forecasting with raw scores Ties, including five factors ($y = 0.225 + 0.275$ (environmental work) + 0.205 (providing an opportunity for development work) + 0.252 (operational) + 0.211 (chance of personal advancement) + 0.200 (Leadership.) 3.2) Forecasting with the standard ties ($zy = 0 + 0.309z$ (environmental work) + $0.257z$ (providing an opportunity to develop) + $0.313z$ (performance) + $0.272z$ (chances of personal advancement.) + $0.174z$ (leadership). 4) Compares the level of engagement of teachers. In schools under the School Lopburi classified by marital status, average income per month. Education Area Difference is statistically significant at the .05 level. Classification based on qualification and experience. School size Type of school Characteristics of colleagues The School And leadership of the executive. No difference.

Keywords : organizational commitment of teachers, private schools, Lopburi province.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่ออัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจ ในการทำงานนอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความสำเร็จ ประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งด้วยการปรับปรุงองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นเพื่อบุคลากรจะได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มความรับผิดชอบต่องาน และความผูกพันจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี และมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันขององค์กร หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร จะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ทุ่เม และคุณภาพในการทำงานของบุคคล จะเห็นว่าบุคคลสนใจที่จะทำงาน ถ้าบุคลากรเห็นว่างานเป็นสิ่งที่ไม่น่าเบื่อ มีความท้าทายน่าสนใจ และสามารถแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดจนเป็นเครื่องแสดงคุณค่าและเป็นมนุษย์ในทางตรงกันข้าม ถ้างานมีความซ้ำซาก น่าเบื่อ และไม่มีคุณค่าหรือความน่าภาคภูมิใจก็จะทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นต่อปริมาณและคุณภาพของงาน (ณัฐพันธ์ เชรนนท์, 2551, หน้า 45) การที่ครูมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพ

ของผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้ 1) มีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูงส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร 2) ไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ 3) มีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจ เจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน (ณัฐพันธ์ เชรนนท์, 2551, หน้า 107-108)

การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้คือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และมีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 45) การที่บุคลากรขอลาออกหรือย้ายไปที่อื่นแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษานั้นไม่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่คนในองค์กรแล้วทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทำให้องค์กรต้องเสียงานเสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งต้องฝึกฝนคนใหม่ให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมคนเก่า การขาดกำลังคนที่มีรู้ความสามารถเป็นปัจจัยหลักทำให้ไม่สามารถพัฒนาสำนักงานหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งการที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจ มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทพลักกายและพลังใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นจากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถานศึกษาที่จะเป็นพลังสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี เพื่อพิจารณานำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อหาสมการพยากรณ์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากสมาชิกมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ($e = 0.05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 47) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

กำหนดสัดส่วนเป็นเขตพื้นที่และทุกขนาดสถานศึกษาที่อยู่ในทุกอำเภอ ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)

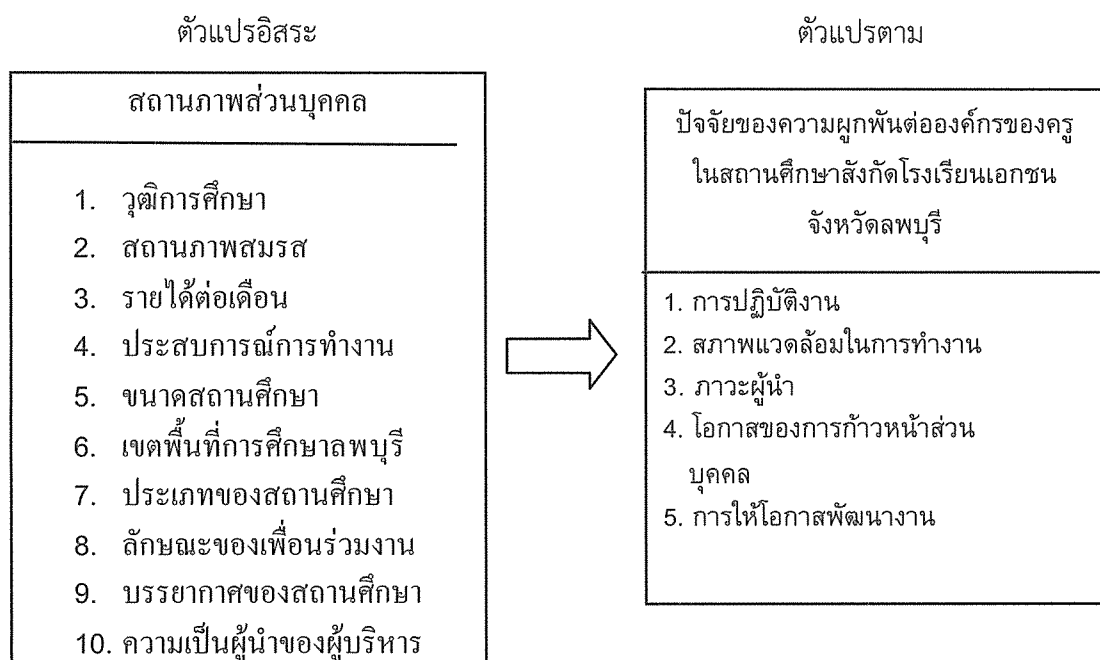
สมมติฐานการวิจัย

1. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
2. มีสมการพยากรณ์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
3. ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัด

ลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความ เป็นผู้นำของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 179-180) พอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้สำหรับสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามชนิดแบบสำรวจรายการ (check list) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี โดยกำหนดเป็น 1) การปฏิบัติงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำ 4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน สำหรับมาตราวัดตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมีการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูจากมากไปหาน้อย 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 75)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (field survey) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือกับครูกลุ่มตัวอย่าง ที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และตรวจแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ในวันที่แจกแบบสอบถาม นำฉบับสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ และการทดสอบสมการพหุคูณระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ค่าสถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวด้วยการทดสอบเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.66 สถานภาพโสด ร้อยละ 53.11 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท ร้อยละ 80.33 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 42.30 ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ

92.79 เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ร้อยละ 60.33 ประเภทของสถานศึกษาอนุบาล-ประถมศึกษา ร้อยละ 45.57 ลักษณะของเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือดี คิดเป็นร้อยละ 49.51 บรรยากาศของสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 58.03 และความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ร้อยละ 58.68 ตามลำดับ

ตาราง 1

ระดับปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมและทุกรายด้าน

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับปัจจัยของความผูกพัน		
	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. การปฏิบัติงาน	3.94	0.45	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.40	มาก
3. ภาวะผู้นำ	3.90	0.31	มาก
4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล	3.76	0.46	มาก
5. การให้โอกาสพัฒนางาน	3.67	0.45	มาก
ภาพรวม	3.83	0.36	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.36$) และทุกรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.45$) 2) ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.31$)

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.40$) 4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.46$) และลำดับสุดท้ายคือ การให้โอกาสพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.45$)

ตาราง 2

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน
เอกชน จังหวัดลพบุรี

การ ปฏิบัติงาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ภาวะผู้นำ	โอกาสของการ ก้าวหน้าส่วน บุคคล	การให้โอกาส พัฒนางาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร ของครู
1.00	.815***	.841***	.679***	.473***	.872***
	1.00	.872***	.785***	.577***	.927***
		1.00	.734***	.542***	.904***
			1.00	.617***	.888***
				1.00	.752***
ภาพรวม					1.00

*** $p \leq .001$

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ทุกปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เรียงลำดับค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.927***$) 2) ภาวะผู้นำ ($r=.904***$) 3) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล ($r=.888***$) 4) การปฏิบัติงาน ($r=.872***$) และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน

($r=.752***$) ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เรียงสามลำดับค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะผู้นำ ($r=.872***$) 2) การปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำ ($r=.841***$) และ 3) การปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.815***$) ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานกับการให้โอกาสพัฒนางาน ($r=.473***$)

ตาราง 3

การทดสอบทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยในการพยากรณ์ ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี

ตัวพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.225	0.016	0	13.895	.000***
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.275	0.008	0.309	33.969	.000***
การให้โอกาสพัฒนางาน	0.205	0.005	0.257	45.366	.000***
การปฏิบัติงาน	0.252	0.006	0.313	41.147	.000***
โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล	0.211	0.006	0.272	36.335	.000***
ภาวะผู้นำ	0.200	0.000	0.174	.	.

*** $p \leq .001$

จากตาราง 3 พบว่า สมการพยากรณ์ 5 ปัจจัย ของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

คะแนนดิบ ความผูกพัน (y) = $0.225 + 0.275$ (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.205 (การให้โอกาสพัฒนางาน) + 0.252 (การปฏิบัติงาน)

+ 0.211 (โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.200 (ภาวะผู้นำ)

คะแนนมาตรฐาน ความผูกพัน (zy) = $0 + 0.309$ (Zสภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.257 (Zการให้โอกาสพัฒนางาน) + 0.313 (Zการปฏิบัติงาน) + 0.272 (Zโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.174 (Zภาวะผู้นำ)

ตาราง 4

เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี

	ภาพรวม	การปฏิบัติ งาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ภาวะผู้นำ	โอกาสของ การก้าวหน้า ส่วนบุคคล	โอกาสของการ ก้าวหน้าส่วน บุคคล
วุฒิการศึกษา	-	-	-	*	-	-
สถานภาพสมรส	*	-	-	-	**	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	*	*	-	**	-	-

ตาราง 4 (ต่อ)

	ภาพรวม	การปฏิบัติ งาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ภาวะผู้นำ	โอกาสของการ ก้าวหน้าส่วนบุคคล	โอกาสของการ ก้าวหน้าส่วน บุคคล
ประสบการณ์การทำงาน	-	-	-	-	-	*
ขนาดสถานศึกษา	-	-	-	-	**	-
เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี	*	-	-	-	*	***
ประเภทของสถานศึกษา	-	-	-	-	-	**
ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน	-	-	-	-	-	-
บรรยากาศของสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	-	-	-	-	-	-

*p ≤ .05; **p ≤ .01; ***p ≤ .001

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ

80.66 สถานภาพโสด ร้อยละ 53.11 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 80.33 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 42.30 ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 92.79 เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ร้อยละ 60.33 ประเภทของสถานศึกษาอนุบาล-ประถมศึกษา ร้อยละ 45.57 ลักษณะของเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือดี คิดเป็นร้อยละ 49.51 บรรยากาศของสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 58.03 และความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ร้อยละ 58.68 ตามลำดับ

2. ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การปฏิบัติงาน 2) ภาวะผู้นำ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน

3. ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ทุกปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เรียงลำดับค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.927^{***}$) 2) ภาวะผู้นำ ($r=.904^{***}$) 3) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล ($r=.888^{***}$) 4) การปฏิบัติงาน ($r=.872^{***}$) และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน ($r=.752^{***}$) ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เรียงสามลำดับค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับภาวะผู้นำ ($r=.872^{***}$) 2) การปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำ ($r=.841^{***}$) และ 3) การปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.815^{***}$) ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานกับการให้โอกาสพัฒนางาน ($r=.473^{***}$)

4. สมการพยากรณ์ 5 ปัจจัย ของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

คะแนนดิบ ความผูกพัน (y) = $0.225 + 0.275$ (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.205 (การให้โอกาสพัฒนางาน) + 0.252 (การปฏิบัติงาน) + 0.211 (โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.200 (ภาวะผู้นำ)

คะแนนมาตรฐาน ความผูกพัน (zy) = $0 + 0.309$ (Z สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.257 (Z การให้โอกาสพัฒนางาน) + 0.313 (Z การปฏิบัติงาน) + 0.272 (Z โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.174 (Z ภาวะผู้นำ)

5. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม แต่ไม่แตกต่างเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดลพบุรีด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) ทั้งในรายด้านต่าง ๆ และภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550, หน้า 42) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรีมัน ดอเลาะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และการให้โอกาสพัฒนางาน เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามที่เป็นบวกและไปในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ดวงสุภา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรบริการส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การทดสอบทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยในการพยากรณ์ ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ คะแนนดิบความผูกพัน (y) = $0.225 + 0.275$ (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.205 (การให้โอกาสพัฒนางาน) + 0.252 (การปฏิบัติงาน) + 0.211 (โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.200 (ภาวะผู้นำ) คะแนนมาตรฐาน ความผูกพัน (zy) = $0 + 0.309z$ (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + $0.257z$ (การให้โอกาสพัฒนางาน) + $0.313z$ (การ

ปฏิบัติงาน) + 0.272z (โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล) + 0.174z (ภาวะผู้นำ) จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรีมีความสำคัญเป็นอย่างมาก การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาจะต้องมีอิทธิพลต่อครูสามารถบริหารงานอย่างเป็นธรรม ยุติธรรมและมีความเสมอภาคต่อครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับ พิชิต

เทพวรรณ (2554, หน้า 84) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้ยอมรับพฤติกรรมที่ต้องการ สำหรับการปฏิบัติการตามกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องแสวงหาการปฏิบัติการตามกลยุทธ์ใหม่ๆ โดยอาจใช้ความร่วมมือและโน้มน้าวผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นให้สร้างและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงกมล ดวงสุภา. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธรรมรัตน์ ด่วงนคร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ [ลพบุรี]*. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริการงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่ การศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.