



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู กลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผาณิตา เมฆเคลื่อน^{1*}, พิธี สุวรรณชาติ¹, กัทรปรียา ธรรมชัย¹,
กัทรรา คำโค¹, รพีพัฒน์ ชูเมือง¹ และสทิสรพร เซาว์ชัย²

Received: June 17, 2024
Revised: August 24, 2024
Accepted: September 2, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครู 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู กลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู อยู่ระหว่าง 0.214 – 0.583 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน (X_1) และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.622 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 38.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.292 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.116 + 0.370X_1 + 0.239 X_3$$

$$\hat{Z}_y = 0.508X_1 + 0.248X_3$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล / ความผูกพันในองค์กร / ครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา

^{1*} ผู้รับผิดชอบบทความ: ผาณิตา เมฆเคลื่อน สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร E-mail: phanitam66@nu.ac.th

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Factors Affecting Organizational Commitment of the Group Ten Teachers in Buengkok–Nongkula, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

Phanita Mekkluen^{1*}, Patcharee Suwannachart¹, Phattarapreeya Tummachai¹,
Pattra Khako¹, Rapeepat Chumuang¹ and Satirapoen Chaochai²

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of organizational commitment among teachers; 2) study the factors influencing teachers' organizational commitment; 3) study the relationship between factors influencing teachers' organizational commitment; 4) study the predictive variables and create the prediction equation of teachers' organizational commitment..

According to the Krejcie and Morgan tables, 118 administrators and teachers were selected through stratified random sampling. Data were collected using questionnaires on Factors Affecting Organizational Commitment of the Group Ten Teachers in Buengkok–Nongkula, under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The data were analyzed using the mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and normal multiple regression analysis.

The results showed that 1) the overall level of organizational commitment among teachers was generally high. 2) The factors influencing teachers' organizational commitment were also at a high level. The correlation coefficient between the variables affecting organizational commitment is between 0.214 and 0.583. The study found that the organizational commitment of teachers in Group 10, Bueng Kok-Nong Kula, under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office, District 1, was significant at the .05 level. The school's organizational climate (X1) and teachers' work motivation (X3) were identified as the two key factors influencing teachers' organizational engagement. It has a multiple correlation coefficient (R) of 0.622, a predictive power (R²) of 38.7 percent, and a standard error of 0.292. The prediction equation can be written in the form of raw scores and standard scores, respectively, as follows:

$$\hat{Y} = 2.116 + 0.370X_1 + 0.239 X_3$$

$$\hat{Z}_y = 0.508X_1 + 0.248X_3$$

Keywords: Factors Affecting / Organizational Commitment / The Group Ten Teacher Buengkok - Nongkula
Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

^{1*} **Corresponding Author:** Phanita Mekkluen, Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University,
E-mail: phanitam66@nu.ac.th

¹ Master's degree student in Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

² Lecturer, Master Of Education Program In Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ "ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" มีหลักการสำคัญโดยการยึด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง (มุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างของสถานศึกษา หากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรปฏิบัติงานของครูมีครูไม่เพียงพอก็ไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงต้องรักษาและพัฒนาให้ครูมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียครูผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควรส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรให้เป็นไปได้ช้าและขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของครูให้เกิดความผูกพันและเสียสละต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะปรารถนาที่จะคงอยู่พัฒนาองค์กรเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจความสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป Steers (1977) กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

จากข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้สำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูในอำเภอบางระกำ ภายในปี พ.ศ. 2560 – 2565 พบว่า จำนวนข้าราชการครูในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวน 1,349 คน ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวน 1,243 คน ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวน 1,217 คน ปี พ.ศ. 2564 มีจำนวน 1,123 คน ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 1,108 คน และปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 1,098 คน แสดงให้เห็นได้ว่าจำนวนข้าราชการครูมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลมาจากการโยกย้ายของข้าราชการครูและการเกษียณอายุราชการ อีกทั้งกระบวนการพิจารณาคืนอัตรากำลังมีความล่าช้า เนื่องจากอนุมัติจัดสรรอัตราทดแทนใช้ระยะเวลาการพิจารณาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา จึงจะได้รับอัตราทดแทน ประกอบกับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนลดลงอาจไม่ได้รับการจัดสรรอัตราทดแทนคืน และจากการสำรวจอัตราการย้ายและเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูในกลุ่มที่ 10 บีงกอก – หนองกุลา อำเภอบางระกำ มีจำนวนโรงเรียน 15 แห่ง พบว่าภายในปี พ.ศ. 2561 – 2565 มีอัตราการย้ายและเกษียณอายุราชการ

ที่เพิ่มมากขึ้น และกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่ในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาระงานมากขึ้นและการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบนโยบายทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง

สาเหตุที่ทำให้ครูมีความผูกพันในองค์กรนั้น พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. การได้รับโอกาสและความก้าวหน้า 4. ความสัมพันธ์กับทีมงาน ส่วน วรวิจน์ สารถวิล และคณะ (2565) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กร 3. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร 4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5. ด้านผลตอบแทน และ 6. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กร อันจะนำมาสู่ความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานและแนวทางพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความรัก และความผูกพันกับองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

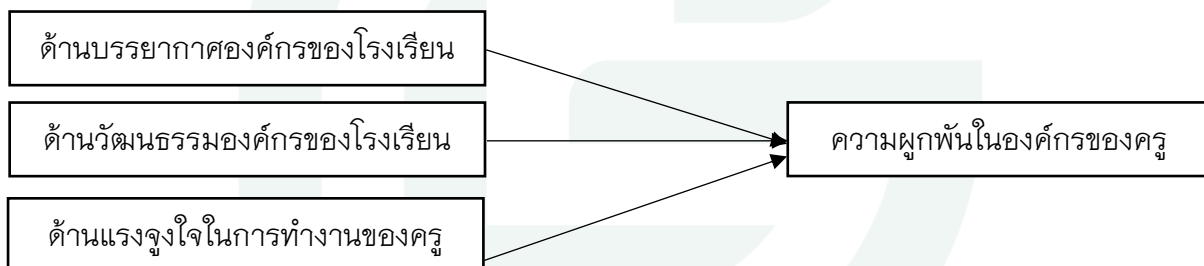
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูจากแนวคิดของ Streers (1977) กล่าวว่า ทศนคติของครูที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในลักษณะทางการพูด ทางความคิด แสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร มีอิสระทางความคิด ในการทำงาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ศุภวรรณ ช่อผลกา (2558), กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิญโญ (2561), กมลลักษณ์ วงศ์ศรีเผือก และดาวรุตวรรณ ภิวิลการ (2561), อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) และวารานรณ ศรีวงษ์ และจตุรวิทย์ ภักดีวุฒิ (2565) ออกมาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่ม 10 ปึงกอก-หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 166 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่ม 10 ปึงกอก-หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครจซี่และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้ 1) ความผูกพันในองค์กร 2) บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน 4) แรงจูงใจในการทำงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.66-0.90 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.89 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.60-0.70 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.79 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.60-0.83 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.84 และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.38-0.50 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.61

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำแบบสอบถามส่งไปยังแต่ละโรงเรียนทางแบบฟอร์มออนไลน์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 วิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และ

4.4.3 วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ความผูกพันในองค์กรของครู	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ครูแสดงทัศนคติ ความคิด พฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร ผ่านคำพูดและการกระทำที่ส่งผลในเชิงบวก	4.46	0.55	มาก
2. ครูจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และอุทิศตน ให้องค์กร	4.42	0.57	มาก
3. ครูรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	4.53	0.62	มากที่สุด
4. ครูยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร อย่างเต็มใจ	4.44	0.59	มาก
5. ครูยอมรับและเข้าใจกระบวนการ การประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์กร	4.48	0.59	มาก
6. ครูพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	4.36	0.67	มาก
รวม	4.45	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.45)

5.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน	4.39	0.51	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	4.49	0.41	มาก
3. ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู	4.44	0.38	มาก
รวม	4.44	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.49$) รองลงมาได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ($\bar{x}=4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ($\bar{x}=4.39$)

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน (X_1)	ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน (X_2)	ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X_3)
ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (Y)	0.583**	0.214*	0.441**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อยู่ระหว่าง 0.214 - 0.583 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ($r_{xy}=0.583$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ($r_{xy}=0.214$)

5.4 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู
กลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยส่งผล
ต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน (X ₁)	0.370	0.062	0.508	5.990*	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน(X ₂)	-0.078	0.074	-0.086	-1.050	.296
ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X ₃)	0.239	0.081	0.248	2.964*	.004
R	= 0.622				
R ²	= 0.387				
R ² adj	= 0.371				
SE _{est}	= 0.29287				
F	= 24.372*				
a	= 2.116				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัย
ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านบรรยากาศ
องค์กรของโรงเรียน (X₁) และด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X₃) ส่งผลต่อผูกพันในองค์กรของครู
กลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.622 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 38.70 มีค่า
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.292 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน
มาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.116 + 0.370X_1 + 0.239 X_3$$

$$\hat{Z}_y = 0.508X_1 + 0.248X_3$$

6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 10 อยู่ด้วยกันด้วยความรักใคร่สามัคคี ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชาคริต ศรีสกุล (2560) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดุสิต อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรเท่ากับ .83 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .19 เป็นอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .64 อันมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแบบดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้จากดัชนีวัดความสอดคล้องหลายตัวที่แสดงให้เห็นว่าโรงแรมในเครือดุสิต อินเตอร์เนชั่นแนล ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโดยพิจารณาจากบรรยากาศในองค์กรและความพึงพอใจในงานไปพร้อมกัน

6.2 ผลการค้นหาคำแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.2.1 ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนที่เกิดจากบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความสุขในการทำงาน จะช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ศรีวงษ์ และจตุรวิทย์ ภัคศิวิทย์ (2565)

6.2.2 ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน และการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ (2566) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จึงควรมีการสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กรในการควรมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจได้ ทั้งยังส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง

และประสิทธิผล สอดคล้องกับ อัจจิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุเสินยาง (2565) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อองค์การมีผลต่อความผูกพันในองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความรัก ความผูกพัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุกลา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน และการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกใคร่กลมเกลียวกัน และผูกพันกับโรงเรียนมากที่สุด เช่น การสื่อสารที่ดี การให้การยอมรับและการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม

7.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุกลา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับครู

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูในกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุกลา

7.2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่ม 10 ปึงกอก-หนองกุกลา

8. เอกสารอ้างอิง

กมลลักษณ์ วงศ์ศรีเผือก และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ขอนแก่น*, 12(4), 33-43.

กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิัญโญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 17(2), 179-187.

กฤตภาติน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตร และวิโรจน์ หมั่นเทพ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(3), 31-50.

- ชาคริต ศรีสกุล. (2560). ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร. *WMS Journal of Management*, 7(Special issue), 156–166.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(2), 145–161.
- วรวัจน์ สารถวิล, โสภนา สุตสมบูรณ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2565). ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธร*, 9(2), 177–189.
- วรภรณ์ ศรีวงษ์ และจรัลวิทย์ ภัคดิวุฒิ. (2565). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออก เชียงเหนือตอนบน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 41(6), 110–124.
- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ติพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ติพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉิมา เสนานิवास และสรัญณี อุเส้นยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(1), 29–40.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Porter, L. W., & Lawler III, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Irwin.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>