



Journal of Education Graduate Studies Research, KKU.

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ>

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

Administrative Factors Affecting The Organizational Commitment

of The Teachers in Private School in Udonthani Province

กมลลักษณ์ วงศ์ศรีเผือก^{1*} และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ²Kummalaluk Wongsripauk^{1*} and Dawruwan Thawinkarn²¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, KhonKaen University

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานีและ 3) ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน จาก 40 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นๆ และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ ปัจจัยทางการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSversion 23

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจ ท่วมเท เพื่อผลประโยชน์องค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชื่อมั่น ศรัทธา ในค่านิยมองค์กร
3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า มีปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี มากที่สุด ถึงร้อยละ 94.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

*Corresponding author. Tel.: 08-6046-6446

Email address: an.kummalaluk@yahoo.com

สมการพยากรณ์พหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 6.713 + .105X_6 + .018X_7 - .425X_3 - .145X_4$$

สมการพยากรณ์พหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .318Z(X_6) + .052Z(X_7) - .647Z(X_3) - .192Z(X_4)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร, ความผูกพันต่อองค์กร, ครูโรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of this research are 1. To study the attitude impact of management in a private school in Udonthani province. 2. To evaluate the engagement of teachers in a private school in Udonthani. And 3. To examine the management factor that influence the engagement of private school teachers in Udonthani. A total sample of 289 teachers from 40 schools was randomized and stratified. Five-point scale questionnaires were used as a research tool. Data were analyzed by SPSS version 23 with a level of the confidence interval of 0.95.

Results:

1. The overall attitude impact of management has a high impact. The highest score is the leadership and the lowest impact is motivation.
2. The engagement level of private school teachers is high. The highest variable is a commitment to the benefit of the organization. The lowest impact is trust, faith, and the organization's core value.
3. The regression analysis of the four management factors used in this research are; communication factor, organization environment factor, leadership factor, and teamwork. Results showed that the communication factor is the highest impact the engagement of private school teachers in Udonthani 94.90%, statistically significant level 0.05.

The multiple equation for raw data

$$\hat{Y} = 6.713 + .105X_6 + .018X_7 - .425X_3 - .145X_4$$

The multiple equation for standard score

$$\hat{Z} = .318Z(X_6) + .052Z(X_7) - .647Z(X_3) - .192Z(X_4)$$

Keywords: Education Management Factor, Organization Engagement, Private School Teacher

บทนำ

ปัจจุบัน ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นศตวรรษแห่งการแข่งขัน ซึ่งมีการแข่งขันกันทุกรูปแบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต สิ่งสำคัญที่ได้มาซึ่งผลผลิตคือ มนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลัก การเร่งพัฒนาบุคลากรในองค์กร ต้องทำควบคู่กันกับการสร้างแบรนด์ผู้นำ ถ้าอย่างใดอย่างหนึ่งขาดประสิทธิภาพ จะทำให้การบริหารองค์กรล้มเหลว และเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทของประเทศไทย รูปแบบ ไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นรูปแบบของโครงการ ที่ใช้แก้ปัญหาเพื่อความสอดคล้องกับยุคสมัยนี้ ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ แบบมีวิจารณญาณ และมีการขับเคลื่อนมุ่งสู่อนาคตด้วยนวัตกรรมสุวิทย์ เมษินทรีย์(2559)

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์กรเป็นความร่วมมือของกลุ่มคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน การทำงานร่วมกัน เป็นการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วมกัน การดำเนินงานใดๆ มักขึ้นอยู่กับผู้นำทีม หรือผู้นำกลุ่ม ที่จะวางแผนทำงานร่วมกันไปในทิศทางใด ดังที่ กวี วงศ์พุด (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมภายในกลุ่ม เป็นบุคคลที่จะนำพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ หรือจุดหมายที่วางไว้ สามารถชี้นำไม่ให้ออกนอกกรอบนอกทาง เป็นบุคคลที่สมาชิกส่วนใหญ่ยกย่อง แบบสังคมนิยม ผู้นำสามารถแทรกสอดอิทธิพลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถชักจูงและนำกลุ่มไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้ที่ทำงาน ต้องมีความสุขกับงาน ซึ่งก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารอีก ที่จะบริหารงานในองค์กรอย่างไร บุคลากรจึงจะสามารถทำงานให้ทะลุเป้าได้อย่างมีความสุข การบริหารที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่เก่ง และเข้มแข็ง สามารถวางแผนการจัดการในทุกๆด้าน ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงาน ซึ่งการวางแผนรอบทิศทาง จะเกิดผลงาน หรือการสร้างเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานในมุมมองกว้าง ซึ่งอาจเรียกได้ว่า นั่นคือโครงสร้างการทำงาน ถ้ามีหลัก และระบบแบบแผนการทำงานที่ดี จะเป็นการสร้างโครงสร้างองค์กรที่แข็งแรง นั่นคือ กระบวนการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนได้ ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร เป็นปัจจัยในการดำเนินงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ตัวอย่างปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร การบริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึงโครงสร้างองค์กร เนื่องจากองค์กรมีความสลับซับซ้อน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2554) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความซับซ้อนเชิงโครงสร้างว่า เป็นลักษณะของการจำแนกองค์กรเป็นระดับชั้น (แนวตั้งหรือแนวนิ่ง) หรือการแบ่งเป็นหน่วยงานย่อยๆ (แนวราบ) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งทางการบริหาร เพราะวัฒนธรรมองค์กร เป็นรูปแบบขององค์กรในการทำงาน เป็นค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องเล่าหรือประวัติ ผู้นำ คำขวัญ จริยธรรม กฎข้อบังคับ และบทบาท ทุกอย่างที่คอยกำกับพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดสังคมที่ดี รัชนิกร สุวรรณเกษร (2555) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในองค์กร ทราบว่า การกระทำใดบ้าง ที่เป็นที่ยอมรับ หรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าว ถูกสื่อสาร ถ่ายทอด และเผยแพร่ ด้วยสัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องเล่า ท่วงท้งองค์กร นอกจากปัจจัยสองประการนี้แล้ว ปัจจัยที่น่าสนใจ และขาดไม่ได้ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งความเป็นผู้นำในยุคปัจจุบัน จะสมบูรณ์แบบใด ต้องสร้างตราผู้นำ หรือมีการสร้างแบรนด์ผู้นำที่เป็นแบบฉบับ ดังที่Ulrich, Allen, Brockbank, Younger, Nyman. (2009) ได้ให้ทรรศนะว่า การสร้างตราผู้นำ (Leadership Brand) เป็นการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลของผู้นำ และเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างระบบ และกระบวนการที่สนับสนุน ในการพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ที่ไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาในปัจจุบัน แต่หมายถึงการเตรียมผู้นำรุ่นต่อไปด้วยผู้นำจะต้องเป็นคนกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีลักษณะต่างจากผู้อื่น คือ สามารถเข้าใจถึงความแตกต่างของมนุษย์ ปัจจัยที่สำคัญอย่างอื่นได้แก่ ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีม ทีม จะขาดผู้นำไม่ได้ สมาชิกก็ต้องมีความเต็มใจที่จะอยู่ในทีม โดยตระหนักถึงความสำคัญของทีม อนันต์ บุญประเทือง (2552)

ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ว่า การทำงานเป็นทีม จะต้องประกอบด้วย ผู้นำ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่ดี และมีลักษณะที่เป็นผู้นำ มีความฉลาด มีเหตุผล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีน้ำใจ เป็นกันเอง อีกปัจจัยหนึ่ง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทาง เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ต้องการ Domjan (1996) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ว่า แรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ Woolfolk (1995) ก็ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจเช่นกันว่า แรงจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม อย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง ลักษณะของการทำงานต้องมีการติดต่อสื่อสาร ถ้าสมาชิกในกลุ่มเข้าใจไม่ตรงกัน คอยกันไม่รู้เรื่อง ประสานงานผิดพลาด จะทำให้งานไม่สำเร็จ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร จึงต้องมีทั้งผู้ส่งสาร ข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร ภิญญา สาธ (2533) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสาร คือการแลกเปลี่ยนความหมายระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งจะเกิดขึ้น หรือเป็นผลสำเร็จ มีความเข้าใจตรงกัน เมื่อบุคคลทั้งสองฝ่าย มีการรับรู้ความต้องการ และมีทัศนคติอย่างเดียวกัน อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หรือสภาพแวดล้อม วิภา แง่มจันทร์ (2558), เกียรติศักดิ์ ต้าวาก้า (2558) และ ชุตินา เวฬุมาศ (2558) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรว่า บรรยากาศองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กร ต่อปัจจัยต่างๆภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยทางการบริหารที่กล่าวมามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรซึ่งความผูกพันเป็นความรู้สึกโดยส่วนตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างบุคลากรด้วยกัน บุคลากรกับผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งความผูกพันที่เกิดกับตัวองค์กรเอง ความผูกพัน เมื่อเกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กร หรือที่บางท่านอาจเรียกว่า ความคงอยู่ ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่ไม่อยากจากไปไหน เป็นความรู้สึกที่ดีที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ดังงานวิจัยของ กฤษณา การิขุม (2554) ได้เสนอกรอบแนวคิดในส่วนของปัจจัยทางการบริหารเป็นสองระดับ คือ ตัวแปรระดับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการติดต่อสื่อสาร กับตัวแปรระดับครู ได้แก่ สภาพแวดล้อมองค์กร ลักษณะบุคลากร การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กร งานวิจัยของ อุันทยา ผาผง (2556) ได้เสนอกรอบแนวคิดในส่วนของ ปัจจัยทางการบริหาร ว่า ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมองค์กร ลักษณะของบุคลากร การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงเป็นความเชื่อมั่น ศรัทธาในค่านิยมองค์กร เป็นความเต็มใจ พยายามเพื่อผลประโยชน์องค์กร และเป็นความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร Porter (1974), Steers (1974), Mowday (1974) and Boulian (1974) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด แม้กระทั่งองค์กรทางการศึกษา หรือที่เราเรียกว่า โรงเรียน ซึ่งมีทั้งภาครัฐ และเอกชน

โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่ต้องการขับเคลื่อนตนเอง ให้มีความมั่นคง และยั่งยืน การขับเคลื่อนดังกล่าว ต้องอาศัยความผูกพันของคนในองค์กร ปัญหาการขาดประสิทธิผลในการทำงานที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเอกชน มาจากจากการขาดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลเสียอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กร และการแข่งขันกับองค์กรภายนอก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ว่า จะบริหารองค์กรอย่างไร เพื่อให้บุคลากรในองค์กร เกิด

ความผูกพัน และเกิดความรักในองค์กร พร้อมทำเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ รักษาผลประโยชน์ขององค์กร และทุ่มเทเพื่อองค์กร เพราะถึงแม้จะเป็นปัญหาที่ดูเล็กน้อย แต่ความเป็นจริง มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างมาก จากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนนวมวิทย์ อําเภอสรีราชา จังหวัดอุดรธานี ได้สังเกตพบว่า บุคลากรส่วนหนึ่ง ทำงานในองค์กร ด้วยเหตุผลที่อยู่ใกล้บ้าน อีกส่วนหนึ่งแม้ที่อยู่ใกล้ก็ไม่สมัครเข้าทำงาน และอีกส่วนหนึ่งแม้อยู่ไกลแต่ไหน ก็ไม่มีอุปสรรคในการมาทำงาน หรือบางส่วน เมื่อได้เข้ามาทำแล้ว ก็พยายามสอบบรรจุ เพื่อย้ายที่ทำงาน บางส่วนเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว ก็ไม่คิดจะย้ายไปที่ไหนอีกเลย ประเด็นของความผูกพันของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 42 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,265 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นๆ เนื่องจากมีการแบ่งตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีเทียบกับตารางของเครจซี่ แอนด์ มอร์แกน หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 40 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างครู 289 คน

3. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งนำมาใช้เป็นตัวแปรต้น ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีองค์ประกอบ 7 ด้านดังนี้ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 5) ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ 6) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและ 7) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

ตัวแปรตาม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดอุดรธานี

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ลักษณะเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม 3 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสอบถามในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมุ่งศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างแรงจูงใจด้านการติดต่อสื่อสารและด้านบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยมุ่งศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์องค์กร และ ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.2 การสร้างเครื่องมือ และพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดย ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร แล้วกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะศึกษารูปแบบ วิธีเขียน และสร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า เครื่องมือมีค่า IOC เท่ากับ 0.84 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ.ที่นี้ ได้ทดลองใช้กับโรงเรียนสองภาษากรประภากาศ (เป็นกลุ่มโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 30 ชุด พบว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS version 23 สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในรูปแบบ Multiple Regression Analysis ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม แสดงดังตาราง 6.1 และ 6.2

ตารางที่ 6.1 แสดงระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับปัจจัยทางการบริหาร		การแปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	4.08	0.75	มาก
2	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.09	0.74	มาก
3	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.19	0.78	มาก
4	ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.81	มาก
5	ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.00	0.82	มาก
6	ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	4.04	0.82	มาก
7	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	4.01	1.26	มาก
รวมเฉลี่ย		4.08	0.85	มาก

ตารางที่ 6.2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี	ระดับปัจจัยทางการบริหาร		การแปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ในค่านิยมองค์กร	4.23	0.85	มาก
2	ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อผล ประโยชน์องค์กร	4.41	0.67	มาก
3	ด้านความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	4.35	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.74	มาก

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.78) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.81) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.74) และปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.82)

1.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ องค์ประกอบด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เพื่อผลประโยชน์องค์กร ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.67) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ องค์ประกอบด้านความปรารถนาในการคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.69) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ในค่านิยมองค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.85)

1.3 ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรรองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าว พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .974 ($R = .974$) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 94.90 ($R^2 = .949$) ซึ่งหมายความว่า อีกประมาณร้อยละ 5.1 เป็นผลจากปัจจัยอื่น จากผลการวิจัย สามารถสร้างสมการพยากรณ์พหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์พหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 6.713 + .105X_6 + .018X_7 - .425X_3 - .145X_4$$

สมการพยากรณ์พหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .318Z(X_6) + .052Z(X_7) - .647Z(X_3) - .192Z(X_4)$$

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิเคราะห์ ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ทุกปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ของผู้บริหาร ความสามารถนำทีมในการแก้ปัญหา ของผู้บริหาร ส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ การใช้วิจารณ์ญาติที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ความเชื่อมั่น และไว้วางใจ เข้าใจในธรรมชาติของผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรองลงมา เนื่องจาก มีการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานชัดเจน ของผู้บริหาร ความเต็มใจในการทำงาน และร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม ของครูที่ต่อผู้บริหาร ส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ ความสามารถบริหารความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดแย้ง โดยการเจรจาไกล่เกลี่ย และประนีประนอม ของผู้บริหาร ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในงาน ของผู้บริหาร ให้ความรู้สึกปลอดภัย และได้รับสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานในโรงเรียน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ให้รางวัล ชมเชยเมื่องานสำเร็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการให้สวัสดิการ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Urwick & Gulick ซึ่งเขาได้เสนอแนวความคิดทางการบริหาร ว่า การบริหาร เป็นเรื่องของกรประสานงานภายในองค์กร ซึ่งมีการแบ่งงานตามความถนัด มีการประสานงาน และประสานความคิดเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ ฝอยศิริ (2558) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลให้เกิดความผูกพันของครูในโรงเรียน กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับระดับปัจจัยทางการบริหาร เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิต พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าต่ำสุด ซึ่งเราควรพิจารณาต่อไปอีก ว่าภาวะผู้นำดังกล่าว เป็นภาวะผู้นำแบบไหน โดยปกติภาวะผู้นำมีหลายแบบ เช่นภาวะผู้นำด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และอื่นๆ โดยจากผลการวิจัยนี้ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นั่นคือ ในบริบทของโรงเรียนเอกชน มีความโดดเด่นด้านภาวะผู้นำสูง ในขณะที่การสร้างแรงจูงใจต่ำ ซึ่งโรงเรียนเอกชน จะมีความแตกต่างจากโรงเรียนรัฐบาล ตรงที่ โรงเรียนเอกชน เป็นองค์กรเชิงธุรกิจ การบริหารงาน จึงเป็นไปในรูปแบบเชิงธุรกิจ ที่มุ่งเน้นผลประโยชน์เข้าสู่องค์กร การขาดการสร้างแรงจูงใจ ชี้ให้เห็นถึง การมีภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Rensis Likert ที่ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องสไตล์ของผู้นำแบบต่างๆ จากลักษณะเผด็จการ ไปถึงแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วม เสนอความเห็นที่ผู้นำมี 4 ประเภท คือ 1) แบบเผด็จการเต็มที่ (Exploitative Autocratic) 2) แบบเผด็จการเมตตา (Benevolent Autocratic) 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative) และ 4) แบบมีส่วนร่วม (Participative) ซึ่ง Likert พบว่า หากผู้บริหารใช้แนวทางแบบมีส่วนร่วม จะบรรลุความสำเร็จได้อย่างสูง และมองว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะต้องให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการใช้การติดต่อสื่อสาร ให้ทุกฝ่ายทำงานเป็นทีม รวมทั้งสนใจเรื่องความต้องการ ค่านิยม แรงจูงใจ และเป้าหมายร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำที่ทำการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความพอใจ มีขวัญและกำลังใจ จากลักษณะความเป็นภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน จึงทำให้การบริหารงานดำเนินไปในลักษณะที่ยาก ต้องออกแรงเยอะ เนื่องจากขาดปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงาน นั่นคือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าผู้บริหารหันมาสนใจ และให้ความสำคัญในเรื่องนี้ จะทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว และเป็นไปได้ด้วยดี เนื่องจากครูมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.2 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิเคราะห์ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านความเต็มใจ พุ่มเท เพื่อผลประโยชน์องค์กร องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ องค์ประกอบด้านความปรารถนาในการคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ในค่านิยมองค์กรทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ องค์ประกอบด้านความเต็มใจ พุ่มเท เพื่อผลประโยชน์องค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากครู มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ครูเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานนั้น จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไขมีสองข้อ คือ การสร้างความภาคภูมิใจของครูที่เลือกเข้ามาทำงานในโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนเอกชน ควรมีการสร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ในการทำงาน ให้กับครู องค์ประกอบด้านความปรารถนาในการคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา เนื่องจากครูมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน ครูเต็มใจ ยอมรับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภท เพื่อที่จะรักษาสถานภาพการทำงานในโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ครูยังเลือกที่จะทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป ส่วนองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ในค่านิยมองค์กรพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรแก้ไข ปรับปรุง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ความเชื่อมั่น และศรัทธา ในโรงเรียน ค่านิยมของตัวเอง กับค่านิยมของโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow ซึ่งมี 5 ชั้นจากต่ำไปสูง คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการเคารพนับถือตนเอง และความต้องการประจักษ์ในตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ปันทอง (2559) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเต็มใจ พุ่มเท ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และส่งผลมากที่สุดในด้าน ความเต็มใจ พุ่มเท เพื่อผลประโยชน์องค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่ครู มีความรักในองค์กร ครูจะมุ่งทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความรักที่จะทำงานในองค์กร ก็คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศด้านสถานที่ ได้แก่ การจัดโต๊ะทำงานให้เป็นเอกเทศ ความสะอาด ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมของธรรมชาติที่เงียบสงบ เหมาะแก่การทำงาน รวมไปถึง มีแหล่งเรียนรู้ แหล่งค้นคว้า ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และบรรยากาศที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือสังคม ความเป็นอยู่ การทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร จึงเป็นปัจจัยแรก ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ และ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ถึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลมากที่สุด แต่ก็มีความสำคัญต่อการบริหาร ไม่น้อย จึงควรมีการพัฒนา และมุ่งเน้น ควบคู่กันไป

2.3 การศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดอุดรธานี ในการทำนายได้ 94.90% พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

จังหวัดอุดรธานี ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ส่วนปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลเป็นลบ ทั้งสองตัว แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี เกิดจากปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบรรยากาศองค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร (โรงเรียน) ที่เกิดจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี อันดับสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร เนื่องจาก ผู้บริหาร มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เช่นการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ผู้บริหาร มีกระบวนการประสานงาน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง หนังสือเวียนต่างๆ มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือหน่วยงานต้นสังกัดอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครู เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในค่านิยมองค์กร เห็นด้วยกับการดำเนินงานส่วนใหญ่ของโรงเรียนอันดับรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เนื่องจาก ผู้บริหาร มีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้กับทั้งครูและนักเรียน ทำให้เกิดการส่งเสริมด้านการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกอาคาร มีความสวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย มีการจัดแยกห้องทำงานที่เป็นเอกเทศ เงียบสงบ และเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน เต็มใจยอมรับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภท เพื่อรักษาสถานภาพในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานให้หนักที่สุดเท่าที่จะทำได้อันดับสามได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เนื่องจาก บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารความสามารถนำทีมในการแก้ปัญหา ความสามารถในการบริหารงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีส่วนให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน และภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนเอกชนและ อันดับสี่ ได้แก่ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เนื่องจาก ผู้บริหาร มีการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานชัดเจน ครูมีความเต็มใจในการทำงาน ร่วมงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานของตน และของกลุ่ม ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานกำกับดูแลการทำงานเป็นทีมของครู แบ่งงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามความสามารถ และความถนัด อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครู มีความเต็มใจทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียนเอกชน มีความรู้สึกห่วงใยอนาคตของโรงเรียน เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Lasswell (2491) ได้ทำการวิจัยในเรื่องการสื่อสารมวลชน ได้คิดสูตรการสื่อสารที่ถึงพร้อมด้วยกระบวนการสื่อสารที่สอดคล้องกัน โดยการสื่อสาร ต้องตอบปัญหาเหล่านี้ให้ได้ คือ ใคร พูดอะไร โดยวิธีการและช่องทางใด ไปยังใคร ด้วยผลอะไร และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Berlo (1960) ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎี SCMR โดยกล่าวว่า หลักการสื่อสารมีปัจจัยพื้นฐานอยู่ 4 ประการ คือ 1) ผู้ส่งสาร ต้องมีความรู้ เจตนาแนชัด บุคลิกดี เข้าใจความพร้อมของผู้รับสาร มีกลวิธีที่เหมาะสมในการนำเสนอ 2) สาร ประกอบด้วยรหัส เนื้อหา และการจัดสาร 3) สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร และ 4) ผู้รับสาร

กล่าวโดยสรุป จากผลการวิจัย ในบริบทโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีความโดดเด่นด้านการติดต่อสื่อสาร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี ที่มีค่าสูงสุด คือ ความเต็มใจ ทুমเท เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร จากผลการวิจัย ทำให้ทราบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีความรักในองค์กร องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการส่งผลมากที่สุด คือการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นในฐานะที่เป็นโรงเรียนเอกชน ควรคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและองค์กร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้าน การติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยทางการบริหาร อันดับ 1 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี ผู้บริหาร จึงควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นบริหารทางการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างกว่าสมัยก่อน จึงมีความสำคัญอย่างมาก รองลงมา คือด้านบรรยากาศองค์กร ก็ควรมีการบริหารจัดการควบคู่กันไปเนื่องจากมีความสำคัญเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ตัวแปรเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน เพิ่มขึ้น เพราะจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารดังกล่าว มีค่าอำนาจพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี ถึงร้อยละ 94.90 ซึ่งยังเหลือเป็นปัจจัยอื่นอีก ร้อยละ 5.10 จึงควรมีการศึกษา วิจัยเพิ่มในครั้งต่อไปเพื่อหาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลให้ครูผูกพันกับองค์กร เพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ควบคู่ไปด้วย หลังจากนั้น นำข้อค้นพบทั้งสองวิธี มาสร้างข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ถูกต้อง ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษา วิจัยเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำ มีหลายแบบ จึงควรมีการศึกษา รายละเอียด เพื่อทำการวิจัยเชิงลึก ว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มากที่สุด เป็นภาวะผู้นำแบบใด

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา การิฐุม. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กวี วงศ์พุม. (2535). แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ. ค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.baanjomyut.com>
- เกียรติศักดิ์ ต้าว้า. (2558). การสร้างบรรยากาศในองค์กร. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://prezi.com>
- ชุตินา เวฬุมาศ. (2558). การสร้างบรรยากาศในองค์กร. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://prezi.com>.
- ภิญโญ สาร. (2533). การติดต่อสื่อสาร. ค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://www.site.google.co.th>.
- รัชนิกร สุวรรณเกษร. (2555). วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture). ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://www.gotoknow.org>
- วิภา แง่มจันทร์. (2558). การสร้างบรรยากาศในองค์กร. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://prezi.com>
- สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. (2554). องค์การสมัยใหม่. ค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://www.docs.google.com>

- สุนันท์ ปิ่นทอง. (2559).การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2558). การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิทย์ เมฆินทริย์. (2559). ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจใหม่. ค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.drborworn.com>
- อนันต์ บุญประเทือง. (2552). องค์กรประกอบของการทำงานเป็นทีม. ค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://www.oknation.nationtv.tv>
- อุ้นทยา ผาผง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Allen, Brockbank, Nyman, Ulrich & Younger. (2009). **To Branding Leader**. Retrieved February 2, 2017, from <https://www.department.utcc.ac.th>
- Berlo. (1960). **Concept of Theoretical Communication SMCR**. Retrieved August 17, 2017, from <https://www.research-system.siam.edu>
- Boulain. (1974). **Commitment to Organization**. Retrieved February 10, 2017, from <https://www.repository.rmutt.ac.th>
- Domjan. (1996). **Motivation**. Retrieved February 2, 2017, from <https://www.novabizz.com>
- Lasswell. (2491). **Concept Theory About Communication**. Retrieved August 15, 2017, from <http://www.bec.nu.sc.th>.
- Mowday, Porter & Steers. (1974). **Commitment to Organization**. Retrieved February 10, 2017, from <https://www.repository.rmutt.ac.th>.
- Woolfolk. (1995). **Motivation**. Retrieved February 2, 2017, from <https://www.novabizz.com>