

อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู :
กรณีศึกษาครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON TEACHER COMMITMENT:
A CASE STUDY OF SCHOOL TEACHERS IN COMPULSORY EDUCATION

ศรัณยา ฤกษ์ขำ
Saranya Rurkkhum

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาและวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
E-mail: ing294@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความพึงพอใจในงาน (2) ระดับความผูกพันในวิชาชีพครู และ (3) อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครูของครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ โดยเก็บข้อมูลจากครูจำนวน 164 คนด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยใช้แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาแล้วในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ผลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษาปรากฏว่าครูมีระดับความพึงพอใจในงานเฉลี่ยที่ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และมีระดับความผูกพันวิชาชีพเฉลี่ยที่ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ซึ่งอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานของครูสามารถอธิบายความผูกพันวิชาชีพครูของครูในระบบการศึกษาภาคบังคับได้ 59.4% ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า หากสถาบันการศึกษาสามารถดำเนินการให้ครูมีระดับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ครูจะมีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อแนวทางการบริหารงานเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของครู

คำสำคัญ

ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในวิชาชีพครู อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

This study examined (1) the level of job satisfaction, (2) the level of teacher commitment, and (3) the impact of job satisfaction on teacher commitment among teachers working in the compulsory education system. Data were collected from 164 teachers by implementing the convenience sampling method. Developed questionnaires were used to collect data. Statistical techniques consisted of mean,

standard deviation, and simple regression analysis. Results revealed the average score of the job satisfaction level is 4.27 and the standard deviation is 0.69, and the average score of the teacher commitment level is 4.51 and the standard deviation is 0.63. These average scores can be classified as the high and highest levels, respectively. Additionally, the job satisfaction variable can explain the variation in teacher commitment variable at 59.4% which means the schools can increase the level of teacher commitment by increasing the job satisfaction level of teachers. Therefore, a school should pay attention to the management practices within a school to increase the job satisfaction level of teachers.

Keywords

Job satisfaction, Teacher commitment, Impact of job satisfaction

ความสำคัญของปัญหา

สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ และคุณภาพการศึกษาที่ดีเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันจะนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน และความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ (United Nations Education, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2014) ประเทศไทยมีความตระหนักในความสำคัญของการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 รัฐบาลไทยได้เริ่มจัดทำแผนการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของโลกและเป็นปัจจัยสนับสนุนการสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชาติ โดยที่ผู้สอนคือหนึ่งในองค์ประกอบของระบบการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) เนื่องจากเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้รับผิดชอบหลักในการให้การศึกษาแก่กำลังแรงงานในอนาคตซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการที่ผู้สอนมีความผูกพันในวิชาชีพ (Teacher Commitment) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการศึกษา (Aryee & Tan, 1992; Crosswell & Elliott, 2004; Firestone & Pennell, 1993; Park, 2005; Somech & Bogler, 2002; Tansakul, Kamata, Patarapichayatham, & Kanjanawasee, 2015) ซึ่งความผูกพันในวิชาชีพหนึ่ง ๆ นั้นหมายถึงการที่บุคคลนั้นมีความยึดมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ และเกิดอารมณ์ผูกพันต่อความสำคัญของวิชาชีพตนเอง จนก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานในที่สุด (Firestone & Pennell, 1993) ดังนั้น ความผูกพันในวิชาชีพครูจึงหมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงความสำคัญของวิชาชีพตนเองจนเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูผู้สอนนั่นเอง

จากความสำคัญของความผูกพันในวิชาชีพครูที่มีต่อความสำเร็จของระบบการศึกษา ดังนั้น การดำเนินการเพื่อเพิ่มความผูกพันในวิชาชีพของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่ง Bateman และ Snell (2015) ได้ทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นประเด็นที่องค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากองค์การสามารถบริหารปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานได้ และพบว่าเมื่อพนักงานภายในองค์การมีความไม่พึงพอใจใน

งาน ผลกระทบเชิงลบทั้งต่อระดับบุคคลและองค์การจะเพิ่มขึ้น เช่น ปัญหาความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและพฤติกรรมของพนักงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลักขโมย พฤติกรรมความรุนแรง ผลการปฏิบัติงานที่ตกต่ำ รวมไปถึงการลาออกจากองค์กร ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานของครูในการศึกษาภาคบังคับที่มีต่อระดับความผูกพันในวิชาชีพครู สาเหตุที่การศึกษานี้จำกัดเฉพาะครูในระบบการศึกษาภาคบังคับเนื่องจากเป็นระดับการศึกษาที่มีสัดส่วนนักเรียนสูงที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) โดยมีจุดมุ่งหมายในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการเสนอแนะแนวปฏิบัติที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้จริง เพื่อส่งเสริมระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันในวิชาชีพของครู ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศต่อไปในอนาคต

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพครูหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในวิชาชีพครูของครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันในวิชาชีพครูของครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงาน
2. ครูผู้สอนมีความผูกพันในวิชาชีพครู
3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลล่าสุดของกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ระบุว่าระบบการศึกษาภาคบังคับในประเทศไทยมีจำนวนครูทั้งสิ้น 564,222 คน
2. การศึกษาครั้งนี้อาศัยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยอาศัยการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาภาคบังคับที่ยินดีให้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดในการนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างอื่น ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดปกติของการวิจัยที่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2016) โดยงานวิจัยนี้ได้รับความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลจากโรงเรียน 15 แห่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างวันที่ 2 ธันวาคม 2559 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2560 และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 200 ชุด อย่างไรก็ตามมีแบบสอบถามจำนวน 164 ชุดเท่านั้นที่มีข้อมูล

ครบถ้วน สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 164 คนนี้ แยกเป็นครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 77 คน (46.95%) ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวน 67 คน (40.85%) และครูสังกัดท้องถิ่นจำนวน 20 คน (12.20%)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และคำถามปลายเปิด (Open Ended) จำนวน 5 ข้อคำถาม เนื่องจากผลการศึกษาที่ผ่านมาระบุว่าข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจะมีผลกระทบต่อปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ (Hersch & Xiao, 2016; Magee, 2015) ดังนั้น ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา ประเภทของโรงเรียนที่สังกัดจึงถูกเก็บเพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น และนำมาใช้เป็นตัวแปรควบคุม (Control Variables) ในการศึกษาครั้งนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานจากงานของ Wang และคณะ (2014) มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพครูที่พัฒนาโดย Tansakul และคณะ (2015) มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อวัดความผูกพันในวิชาชีพครูในประเทศไทย โดยใช้เทคนิค Differential Item Functioning (DIF), Exploratory Factor Analysis (EFA), Confirmatory Factor Analysis (CFA) และ Bi-Factor CFA Model Analysis

2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ โดยเริ่มจากการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pilot-test) กับครูในโรงเรียนที่สังกัดระบบการศึกษาภาคบังคับจำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 28 ตัวอย่าง ซึ่งโรงเรียนทั้งสองแห่งนี้ไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง การทดสอบความเชื่อมั่นใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการทดสอบเบื้องต้นปรากฏปัญหาในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 3 และเมื่อพิจารณาค่า Cronbach's Alpha ร่วมกับข้อคำถามจึงนำมาสู่การตัดข้อคำถาม 2 ข้อในแบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพครูเนื่องจากเป็นลักษณะข้อคำถามเชิงลบทำให้เกิดความสับสน เข้าใจยาก ดังนั้น จึงเหลือคำถาม 16 ข้อ หลังการปรับปรุงแบบสอบถามและทดสอบค่า Cronbach's Alpha อีกครั้งได้ค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ดังนี้ 1) ข้อคำถามที่สอบถามความพึงพอใจในงานจำนวน 5 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.809 2) ข้อคำถามที่สอบถามความผูกพันในวิชาชีพครูจำนวน 16 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.863 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความเหมาะสม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์และเข้าสู่กระบวนการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อสถานศึกษาที่สังกัดระบบการศึกษาภาคบังคับเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยที่ได้รับความอนุเคราะห์จากโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 15 แห่ง จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามไปให้แก่โรงเรียนแต่ละแห่งและเก็บคืนด้วยตนเอง ซึ่งใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 164 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงาน

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพครู วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ครูผู้สอนมีความผูกพันในวิชาชีพครู

4. วิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะนำข้อมูลระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันในวิชาชีพครูมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอย เพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 3 ได้นั้นจะต้องมีการทดสอบสมมติฐานพื้นฐานของการวิเคราะห์ถดถอยก่อน (Howell, 2007) เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลดังกล่าวผ่านสมมติฐานการวิเคราะห์ถดถอยหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ระบุว่าข้อมูลที่จัดเก็บมานั้นผ่านสมมติฐานการวิเคราะห์ถดถอย โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ การยอมรับความเป็นเชิงเส้น (The Results of Linearity) ความเท่ากันของความแปรปรวนในแต่ละกลุ่ม (Homogeneity of Variance) และการกระจายแบบปกติของช่วงข้อมูล (Normality in Arrays) โดยที่ค่าพิสัยความคลาดเคลื่อน (Tolerance Value) มีค่าเข้าใกล้ 1 (0.934) นอกจากนี้ค่าของการทดสอบ Durbin – Watson ที่ 1.81 นำมาสู่ข้อสรุปที่ว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน สำหรับค่าการทดสอบของโคโมโกรอฟ-สมเมอร์โนฟ (Kolmogorov-Smirnov) แสดงให้เห็นว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ดังนั้นจึงสามารถนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ถดถอยได้ และได้มีการควบคุมอิทธิพลของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามก่อนที่จะวิเคราะห์ถดถอย เพื่อให้ผลการศึกษาแสดงเฉพาะอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (164 ชุด) มีข้อมูลพื้นฐานดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.70 มีอายุเฉลี่ย 40 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 14 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.30 และเป็นครูผู้สอนอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 46.95

ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ 4.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ซึ่งสามารถแปลความได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก และค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ 4.51 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ซึ่งสามารถแปลความได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในวิชาชีพครูในระดับมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการศึกษาสันับสนุนสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยแสดงให้เห็นค่า $F(6, 157) = 40.689$ โดยที่ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ดังแสดงในตารางที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันในวิชาชีพของครูขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงาน ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.594 ดังนั้น จึงสามารถอธิบายได้ว่าความพึงพอใจในงานของครูสามารถอธิบายความผันแปรใน ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพครูได้ร้อยละ 59.4 ($\beta = 0.554$, $t = 14.828$, $p = 0.000$) หรือกล่าวได้ว่าผลการศึกษาสันับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 1 แสดงการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น ระหว่างความผูกพันในวิชาชีพครูกับความพึงพอใจในงาน

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	13.389	6	2.232	40.689	.000 ^a
Residual	8.611	157	.055		
Total	22.000	163			

a. Predictors: (Constant), School, Edu, Gender, WorkExp, Age, Mean_Satis

b. Dependent Variable: Mean_Commit_Q16

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในงานของครูในภาพรวม และทุกรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ครูพึงพอใจต่องานมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, $S.D = 0.60$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ใหม่พุมมา, ภิเชก จันทรเอี่ยม, และอรสา โกศลนันทกุล (2551) ที่วิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนส่งผลให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถเนื่องมาจากอาชีพครูได้รับการยอมรับ การให้เกียรติ และการยกย่อง

จากสังคม ในขณะที่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจของครูต่อหัวหน้างานเป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.76) ซึ่งจากงานวิจัยของ Stringer (2006) ระบุว่ามียุทธศาสตร์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจที่พนักงานดับเพลิงของรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกาต่อหัวหน้างาน เช่น การที่หัวหน้างานขาดความเอาใจใส่ ไม่แก้ไขปัญหาการทำงาน รวมถึงการที่หัวหน้างานไม่อนุญาตให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการไม่ให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากขอบเขตของการศึกษาคั้งนี้ไม่ได้ศึกษาในรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อหัวหน้างาน ดังนั้น จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้ครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้รายงานผลความพึงพอใจของตนเองที่มีต่อหัวหน้างานต่ำที่สุดนั้นเกิดขึ้นด้วยสาเหตุใด แต่อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าผลการศึกษาในประเด็นนี้สามารถเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาคั้งต่อไป เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างครูและหัวหน้างาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในอนาคต

2. ระดับความผูกพันในวิชาชีพของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความผูกพันในวิชาชีพครูมากที่สุดคือ การที่ครูมีความเชื่อว่าวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.43) ซึ่งจากงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ระบุว่า การที่ครูได้รับรู้ว่ามีคุณค่าได้ทำให้มีความหมายต่อสังคม ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและก่อให้เกิดความผูกพันในงาน ดังนั้น สถานศึกษาจึงสามารถส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันในวิชาชีพ โดยการเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครูน้อยที่สุด คือ การที่ครูคิดว่าวิชาชีพครูมีสวัสดิการและรายได้ที่พอเพียงในอนาคต ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.93) เนื่องจากเมื่อพิจารณาตามสถานการณ์ที่ปรากฏในปัจจุบันแล้วจะพบว่าอาชีพครูมีค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับปริมาณภาระงานและความรับผิดชอบ จึงส่งผลให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีอัตราการเป็นหนี้สูงเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ (กองบรรณาธิการไทยรัฐ, 2558) ดังนั้น ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนจึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อส่งเสริมระดับความผูกพันในวิชาชีพของครูต่อไปในอนาคต

3. ความผูกพันในวิชาชีพของครูขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นต่อครูจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นล้วนแต่เป็นปัจจัยที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กรทั้งสิ้น (Bateman & Snell, 2015) และผลการศึกษาของสุนันท์ ฝอยศิริ, สุรัตน์ ไชยชมภู, และธนวิน ทองแพง (2559) ยังระบุถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน ดังนั้น จึงเป็นการเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานที่จะสามารถนำไปสู่ระดับความผูกพันในวิชาชีพของครูนั่นเอง นอกจากนั้นหากพิจารณาผลของงานวิจัยนี้ร่วมกับงานวิจัยของ Freund (2005) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันในวิชาชีพมีความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ความต้องการลาออกจากงาน ดังนั้น หากต้องการไม่ให้เกิดปัญหาการลาออกจากงานของอาชีพครู การสร้างความพึงพอใจในงาน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในวิชาชีพ จนนำไปสู่การตัดสินใจคงสภาพการเป็นสมาชิกภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู สามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาที่ระบุว่าครูกำลังมีความพึงพอใจและสวัสดิการที่เพียงพอในอนาคตต่ำที่สุด แต่เนื่องจากเงินเดือนครูถูกกำหนดจากภาครัฐ ดังนั้น สถานศึกษาควรหาแนวทางสนับสนุนสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับครู เพื่อช่วยลดภาระทางการเงิน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามความเป็นจริงแล้ว การสนับสนุนสวัสดิการอาจดำเนินการได้จำกัด เนื่องจากภาระด้านงบประมาณ ดังนั้น การส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารการเงินที่ถูกต้อง และการส่งเสริมความรู้และทักษะเพื่อการประกอบอาชีพเสริมที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักในฐานะครูจึงอาจเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. จากผลการศึกษาที่ระบุว่าครูมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานระดับต่าง ๆ ควรพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ด้วยการให้อิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน เพื่อส่งเสริมความรู้สึกรับการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

แม้ว่าผลการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครูจะมีประโยชน์และชี้ให้เห็นถึงแนวทางการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันในวิชาชีพครู แต่มีประเด็นที่สามารถนำไปขยายผลในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู เพื่อให้สามารถอธิบายความผูกพันในวิชาชีพครูได้เพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการอธิบายสถานการณ์ดังกล่าวในกลุ่มประชากร (Generalizability)

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**.

กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี**

การศึกษา 2558-2559. เข้าถึงเมื่อ 21 สิงหาคม 2560, จาก

<http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1497-file.pdf>.

กองบรรณาธิการไทยรัฐ. (2558). **เรื่อจ้งจมหน้! เมินสอน-ม้งจ้อบ อนาคตเด็กไทยมีดมน?**. เข้าถึงเมื่อ 5 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.thairath.co.th/content/529840>.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย : สุวีริยาสาส์น.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี, กรุงเทพมหานคร.**
- วาสนา ใหม่พุ่มมา, ภิเชก จันทรเอี่ยม, และ อรสา โกศลนันทกุล. (2551). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 2(3), 119-130.
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ, สุรัตน์ ไชยชมภู, และธนวิน ทองแพง. (2559). การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 6(2), 43-51.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 40, 288-305.
- Bateman, T.S., & Snell, S.A. (2015). **Management: Leading and Collaborating in a Competitive World**. NY, McGrawHill.
- Crosswell, L., & Elliott, B. (2004). **Committed teachers, passionate teachers: The dimension of passion associated with teacher commitment and engagement**. [Proceedings] AARE Conference, Melbourne, Australia.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. **Review of Educational Research**, 63(4), 489-525.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors turnover intentions among welfare workers. **Administration in Social Work**, 29(2), 5-21.
- Hersch, J., & Xiao, J. (2016). Sex, race and job satisfaction among highly educated workers. **Southern Economic Journal**, 83(1), 1-24.
- Howell, D. C. (2007). **Statistical Methods for Psychology** (6th ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Magee, W. (2015). Effects of gender and age on pride in work, and job satisfaction. **Journal of Happiness Study**, 16, 1091-1115.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. **Educational Research and Evaluation**, 11, 461-485.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. **Educational Administration Quarterly**, 28, 555-577.

- Stringer, L. (2006). The link between the quality of the supervisor-employee relationship and the level of the employee's job satisfaction. **Public Organization Review**, 6, 125-142.
- Tansakul, J., Kamata, A., Patarapichayatham, C., & Kanjanawasee, S. (2015). An evaluation of items and dimensional structure of a scale to measure teachers' professional commitment in Thailand. **Asian Social Science**, 11(16), 15-24.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2014). **UNESCO Education Strategy 2014-2012**. Retrieved December 25, 2016 from <http://unesdoc.unesco.org>.
- Wang, Y., Zheng, L., Hu, T., & Zheng, Q. (2014). Stress, burnout, and job satisfaction: Case of police force in China. **Public Personal Management**, 43(3), 325-339.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., & Griffin, M. (2016). **Business research method**. Bangkok, Thailand: Cengage Learning.