

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

Organizational Commitment of Teachers under the Secondary

Educational Service Area Office Bangkok 2

ยุพาภรณ์ สีวิกะ¹ และระติกรณ์ นียมะจันทร²

Yupaporn Sewika¹ and Ratikorn Niyamajan²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

¹ Student of the Master of Education program, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

² Lecturer of the Master of Education program, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

E-mail: yupaporn.bn@gmail.com, dr.ratikorn@gmail.com

Received: Aug 16, 2023; Revised: Sep 8, 2023; Accepted: Sep 11, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 และเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูจำนวน 373 คน ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .917 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ one-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

Abstract

The objectives of the study were to investigate the levels of the organizational commitment of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 and to compare the level of organizational commitment of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, according to gender, age and years' experience. The sample group was 373 teachers selected by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with the reliability index of .917 and the data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The study showed that the overall of the organizational commitment of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at high level. The highest was social norms factor, feeling factor and continuation factor respectively. The results of the hypotheses testing at the statistical significance level

of 0.05 are as followed: organizational commitment of teachers with different genders were not significantly different and organizational commitment of teachers with the different age and years' experience was significantly different at the .05 level.

Keywords: Organizational Commitment, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

บทนำ

คุณภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และรวดเร็ว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่ง จึงจำเป็นต้องปรับการบริหารจัดการภายในองค์กรหลายอย่าง เช่น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร ทรัพยากรบุคคล จึงต้องอาศัยบทบาทฝ่ายปฏิบัติการ และเอาใจใส่ต่อบุคลากรเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นที่คนเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะประสบความสำเร็จ (วีระเชษฐ์ มั่งมั่ง และอมรินทร์ เทวตา, 2562) การที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ต้องมีปัจจัยที่ทำให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความรู้สึกรัก ศรัทธา และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลที่ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญา มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนตามเป้าหมายการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด 52 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 6 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สหวิทยาเขตนวมินทร์ สหวิทยาเขตรัชชวิภา สหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ และสหวิทยาเขตนวลรัตนรินทร์ จึงทำให้มีสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมาก โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางพัฒนาคุณภาพการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน มีการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 กระตุ้นผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การที่สถานศึกษาจะสรรหาคนที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรและเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่เริ่มขั้นตอนในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครู การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดี และสามารถนำองค์ความรู้ไปปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีส่วนที่บุคลากรเกิดการเปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือลาออกจากงาน สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารสถานศึกษา ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ผ่านการแสดงออกโดยการทำงาน ทัศนคติต่อองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กร การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คนในองค์กรอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น อาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากคนในองค์กรคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไปในที่สุด
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของที่ได้รับกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ที่ได้รับหรือหากเลือกที่จะย้ายองค์กร การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ผลประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ คนที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงพอเพราะไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูงโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่า จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึkd้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,705 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จำนวน 373 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential) คือ การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวม**

ความผูกพันต่อองค์กรของครู		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1	ด้านความรู้สึกรัก	4.15	0.788	มาก	2
2	ด้านความต่อเนื่อง	3.90	0.946	มาก	3
3	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.33	0.713	มาก	1
รวม		4.13	0.828	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความรู้สึกรัก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง

**ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ**

ความผูกพันต่อองค์กร			t-test for Equality of Means			
	เพศ	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig. (2tailed)
	ชาย	95	4.14	0.544	0.288	0.774
	หญิง	278	4.12	0.455		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามอายุ**

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	28.157	3	9.386	50.052	0.000
	ภายในกลุ่ม	69.195	369	0.188		
	รวม	97.352	372			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	14.300	3	4.767	16.804	0.000
	ภายในกลุ่ม	104.667	369	0.284		
	รวม	118.967	372			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	18.514	3	6.171	27.904	0.000
	ภายในกลุ่ม	81.609	369	0.221		
	รวม	100.123	372			

**ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามอายุ (ต่อ)**

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	19.232	3	6.411	35.872	0.000
	ภายในกลุ่ม	65.942	369	0.179		
	รวม	85.174	372			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	29.572	3	9.857	53.663	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.781	369	0.184		
	รวม	97.352	372			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	13.117	3	4.372	15.242	0.000
	ภายในกลุ่ม	105.850	369	0.287		
	รวม	118.967	372			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.840	3	3.613	14.933	0.000
	ภายในกลุ่ม	89.283	369	0.242		
	รวม	100.123	372			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	16.710	3	5.570	30.021	0.000
	ภายในกลุ่ม	68.464	369	0.186		
	รวม	85.174	372			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความรู้สึกรัก และด้านความต่อเนื่อง
ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์และพอร์เตอร์ (Steer and Porter, 1997) ความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์การ

ประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน อุทิศร่างกายแรงใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่โดยเฉพาะผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับเช่นเดียวกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tran Ngoc Mai (2015) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรด้านการยอมรับนับถือเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.1 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวศา (2564) ได้ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.0 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

2.3 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวนันท์ กิตติกรวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโฮลเทลและโรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานโฮลเทลและโรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อ

ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายที่ตรงกับความรู้ ทักษะความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและพัฒนาความสามารถของตนเอง ตลอดจนช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้า ให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันและทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างบรรยากาศองค์กร สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ ทุ่มีและมุ่งมั่นสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทัศนคติและปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีต่อความผูกพันองค์กร เพื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง
2. ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของครูในโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของครูและบุคลากรอย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมในหลายปัจจัย และเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการบริหารการสนับสนุนจากองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานบริการน้ำมันในเขตอ้อมใหญ่ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดนครปฐม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(1), 263-277.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก*.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- ภาวินันท์ กิตติกรวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา โฮลเทลและโรงแรมขนาดเล็กในเขตเมืองจังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- มัทวัน เลิศคุณวิงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.

ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วีระเชษฐ์ มั่งแว่น และอมรินทร์ เทวตา. (2562). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้
กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 5(1), 29-40.

Allen and Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative
commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment Job Satisfaction
and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear.

Tran Ngoc Mai. (2015). *Job Motivation Affecting the Attachment to the Organization of Personnel at
Hue University of Science, Vietnam*. A Thesis for the Master of Business Administration Degree in
Human Resource Management, Graduate School, Ubonratchathani Rajabhat University.



RATTANAKOSIN
COLLEGE OF INNOVATION MANAGEMENT
วิทยาลัยนวัตกรรมจัดการ
มจร. รัตนโกสินทร์

เปิดรับสมัครนักศึกษา

หลักสูตรปริญญาโท	หลักสูตรปริญญาเอก
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์	หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (D.B.A.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์ - วันอาทิตย์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (M.P.A.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (D.P.A.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (M.Ed.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์ - วันอาทิตย์ (เรียนสัปดาห์เว้นสัปดาห์)	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Ph.D.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (M.M.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์	หลักสูตรการจัดการดุษฎีบัณฑิต (D.M.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์

สามารถสมัครออนไลน์ได้ที่
<https://www.rcim.in.th/>



092-442-9000 @rcim.rmutr @rmutr_rcim_rmutr

LINE ติดต่อเลย!
ADD FRIEND

