ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

CORRELATION FACTORS OF TEACHER'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NON-FORMAL EDUCATION UNDER OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION

2

ดร. อารมณ์ จินดาพันธ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอนในโรงเรียนนอกระบบประเภทวิชาชีพ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท จำนวน 4 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purpose of this study was to study of correlation factors of teacher's organizational commitment of Non-formal Education under Office of Private Education Commission, that classified by personal information, work type, and work experience.

* ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

The sample was 343 teachers of Non-formal Education under Office of Private Education Commission. Instrument used was a 4-part with 5-level rating scale questionnaire. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient.

Results revealed that:

1. The work type factors of teachers of Non-formal Education under Office of Private Education Commission as a whole was at the high level.

2. The experience factors of teachers of Non-formal Education under Office of Private Education Commission as a whole was at the moderate level

3. The teacher's organizational commitment of Non-formal Education under Office of Private Education Commission as a whole was at high level.

4. The hypothesis of personal and work type factors of teachers were not correlated with organizational commitment, nevertheless experience factor was correlated with organizational commitment.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา หากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาอยู่ในองค์การก็หวังที่จะพบกับสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถ ทักษะและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องเร่งสร้างความผูกพันให้เกิดกับ ครูทุกคนในโรงเรียน เพราะหากองค์การใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดผลงานเป็นที่น่าพอใจ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะได้หาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับการนำไปสู่การเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันธ์ต่อองค์กรและเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

2. ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีจำนวนผู้สอนทั้งสิ้น 3,223 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 109) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาวิจัย

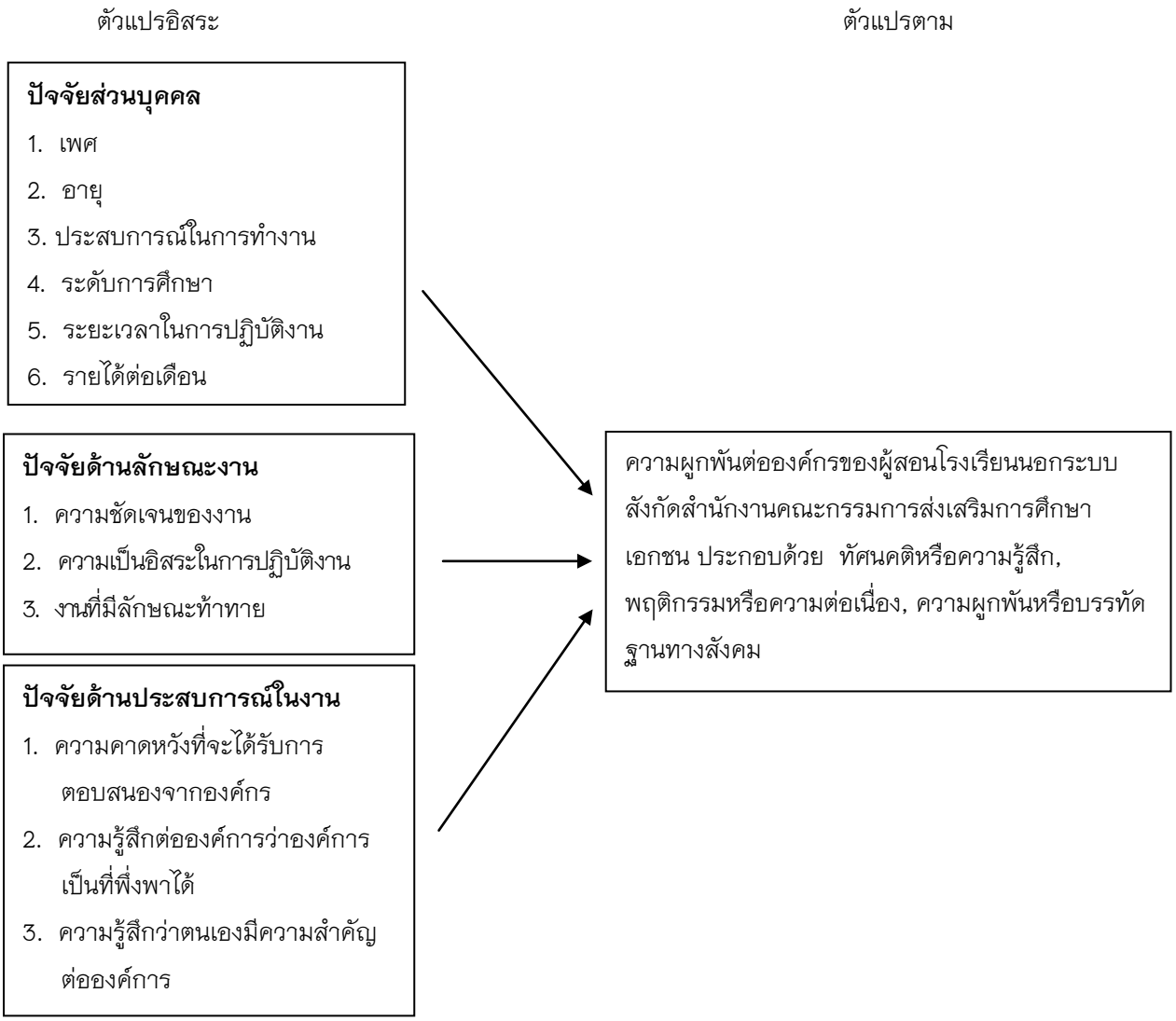
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

32 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวความคิดและทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของ Allen และ Meyer มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้สอนเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนและลดจำนวนการลาออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 83.67 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.06 รองลงมาคือ อายุ 31–40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 และตั้งแต่อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.41

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1– 5 ปี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 78.13 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87

รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 80.76 รองลงมา มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านทัศนคติหรือความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของผู้สอนโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรผู้สอนในโรงเรียนนอกระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนั้นผู้บริหารพึงต้องมีกลยุทธ์ที่จะบริหารจัดการอย่างไรให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ อำนาจการตัดสินใจ ผลประโยชน์ที่พึงได้รับอย่างเหมาะสมให้พวกเขามีความสุขต่อการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกสบายยิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ผู้สอนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการคัดเลือกผู้สอนเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาว่าการมีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในทีมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนอกระบบ

2.2. ในโอกาสต่อไปหากมีผู้สนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรควรพิจารณาเครื่องมือของผู้ที่ทำการวิจัยท่านอื่นๆ โดยนำมาเปรียบเทียบถึงความเชื่อมั่นและมีอำนาจในการอธิบายความสัมพันธ์กับตัวแปรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การไฟฟ้านครหลวง. ทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2553 , ข้อมูลออนไลน์, http://www.mea. or.th. 2553.

ธนพร แย้มสุดา. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการแพทย์ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, 2549.

นวรัตน์ ศรสุริยา. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทที่โอเอและไทยดิแอนทีเพนท์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยเกริก, 2548.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพ ฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.

ลำพูน เอกฐิน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

วิไล ทองทวี. ปัจจัยที่มีความสัมพันต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบัน พระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2547.

Krejcie,R.V.& Morgan,D.W. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3),608. 1970.

Steers, R.M., & Porter, L.W. Motivation and work behavior. New York : McGraw Hill. Quarterly, 22(1), 441 – 451, 1983.