

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยาเขต 2

Organizational Commitment of The Officials Educational at Chachoengsao
Primary Education Service Area Office 2

ชมบวร เข็นทองกลาง
ดร.กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ

นักศึกษานิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน คือ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 25 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในภาพรวม มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายในงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการครู, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Abstract

The objectives of the research were as the followings: 1) to study teacher's job description in the Basic Educational Schools under Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2. 2) to study the organizational commitment of teachers in the Basic Educational Schools under Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2. 3) to study the relationship between the organizational commitment and the job description in the Basic Educational Schools under Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2. The samples for the research were 285 teachers. The research

instruments were questionnaires that was divided into 3 sections the 6 items for personal data, 25 items for job descriptions and 15 items for organizational commitments. The statistical data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation.

The research results were 1) The teacher's job description in the Basic Educational Schools under Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2 shown that the overview of working conditions were high statistical level, the considering of each aspect found that the high statistical level in descending order of the job that had the interactional opportunities, the autonomous job, the job identities and the job feedback. 2) The organizational commitment of teachers in the Basic Educational Schools under Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2 shown that the overall organizational commitments were high statistical level, the considering of each aspect found that the high statistical level in descending order of the organizational affiliate, the organizational loyalty and the unified organization. 3) The relationship between the organizational commitment and the job description in the Basic Educational Schools under Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2 was found that the organizational commitment related in nearly high statistical level with the job description, related in the moderate statistical level with the autonomous job, the job feedback and interactional opportunities and related in the low statistical level with the job identities.

Keywords: Organizational commitment, The Officials Educational, job description

บทนำ

ความมุ่งหมายของการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้เห็นว่าการศึกษานับเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ เป็นภารกิจที่ทุกคนทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ต้องมีการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาศูนย์การศึกษาให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยเช่นกัน บุคลากรครูหรือข้าราชการครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การรักษามูลค่าครูที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สเตียร์ (Steers, 1977, p. 48 – 57) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงาน

ของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและยังสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ หอยนคอง (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น สิ่งที่องค์กรหรือสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ การทำอย่างไรให้สามารถสรรหามูลค่าที่ดีและมีคุณภาพมาร่วมพัฒนาองค์กรและเมื่อได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดทั้งกำลังกายและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืนและไม่ต้องสูญเสียบุคลากรไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่ให้การกำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 154 โรงเรียน บุคลากรครูสายการสอนในสังกัดจำนวน 1,037 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม

2559 อ้างอิงข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2559 กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2) ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน บุคลากรครูในเขตพื้นที่ที่อยู่เสมอ รวมถึงการ โอนย้ายสถานศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่ การศึกษา เนื่องมาจากระดับความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูที่มีความมากน้อยไม่ เท่ากัน จึงส่งผลต่อความคงอยู่ปฏิบัติงาน วุฒิพงษ์ เข้มด้วง (2555, หน้า 72) กล่าวว่า ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรมากกว่า เพราะครูที่มีประสบการณ์สูง กว่าจะมีความผูกพันและมีความเลื่อมใส ศรัทธา จงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติงานมาเป็นระยะ เวลานานหรือความมีอาวุโสมากขึ้นก็จะพบว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้อง กับ เชลดอน (Sheldon, 1971) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมา ยาวนานจะมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาการทำงานน้อย โดยในปีการศึกษา 2559 พบว่าขาดแคลนอัตรากำลังครูสายผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 141 อัตรา (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2559 อ้างอิงข้อมูลจากโปรแกรม P – OBEC กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2) จาก สถิติการขาดแคลนอัตรากำลังครูสายผู้สอน ดังกล่าวส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยตรง และส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ การ ยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาของประชาชนใน ท้องถิ่น และต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการเข้ารับ บริการทางการศึกษาและการยกระดับคุณภาพ การศึกษา ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากร เกิดความรัก ความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป และไม่ ส่งผลให้เกิดการโอนย้ายสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 โดยมุ่งศึกษาระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูและหาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ซึ่งผู้บริหาร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูใน สถานศึกษา เพื่อลดการโอนย้ายและก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) และ แนวคิดของ Buchanan (1974)

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำนวน 154 โรงเรียน จำนวน 1,037 คน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และ (3) ความภักดีต่อองค์กร และ 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ (1) ความเป็นอิสระในงาน (2) ความหลากหลายในงาน (3) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (4) ผลสะท้อนกลับของงาน และ (5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ขอบเขตด้านเวลาที่ทำการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยทำการศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู

2. ขั้นตอนการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้แนวคิดความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคาแนน (Buchanan, 1974) และแนวคิดด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของสตีเยร์ Steers R.M. (1977) มาเป็นแนวทางในการศึกษา

2) สร้างและพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามมี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 6 ข้อ และตอนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 5 ข้อตามกรอบแนวคิดตัวแปร และ 2) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากเอกสารและงานวิจัยของ อุดมพร ใจแก้ว (2554) ได้แก่ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) จำแนกเป็น 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิดตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา

3) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งถ้าข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .5 จะนำมาใช้ และมีค่าต่ำกว่า .5 จะนำไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .954

4) นำแบบสอบถามไปใช้ในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเข้าพบผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมนัดวันและเวลาในการจัดเก็บแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยไปจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถรวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืนจากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ด้าน และวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ด้วยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) และขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า เป็นข้าราชการชาย 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และเป็นข้าราชการหญิง 213 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 มีอายุ 20 – 30 ปี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 อายุ 31 – 40 ปี 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.96 อายุ 41 – 50 ปี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.37 อายุ 51 – 60 ปี 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07 มีอายุราชการต่ำกว่า 2 ปี 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14 อายุราชการ 2 – 5 ปี 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.46 อายุราชการ 6 – 10 ปี 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 อายุราชการ 11 ปี ขึ้นไป 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 219 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 มีสถานภาพโสด 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.39 สถานภาพสมรส 180 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 สถานภาพเป็นหม้าย/หย่าร้าง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 และมีภูมิลำเนาในจังหวัดจะเชิงเทรา 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49.82 มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่น ๆ 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---------------------------------------|-----------|------|-------|-------|
| 1. ความเป็นอิสระในงาน | 4.12 | 0.54 | มาก | 3 |
| 2. ความหลากหลายในงาน | 4.21 | 0.58 | มาก | 2 |
| 3. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน | 4.12 | 0.46 | มาก | 3 |
| 4. ผลสะท้อนกลับของงาน | 4.11 | 0.53 | มาก | 4 |
| 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 4.22 | 0.50 | มาก | 1 |
| รวม | 4.16 | 0.50 | มาก | |

จากตารางที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.50) และทุกด้านมีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายในงาน (\bar{X}

= 4.21, S.D. = 0.58) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.46) ด้านความเป็นอิสระในงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.54) และด้านผลสะท้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

| ความผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-------|-------|
| 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร | 4.29 | 0.45 | มาก | 3 |
| 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร | 4.39 | 0.50 | มาก | 1 |
| 3. ความภักดีต่อองค์กร | 4.37 | 0.52 | มาก | 2 |
| รวม | 4.35 | 0.49 | มาก | |

จากตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.49) และทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านความภักดีต่อองค์กร (\bar{X}

= 4.37, S.D. = 0.52) และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์กร | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | | | | |
|--|---------------------|-------------------|-------------------------|--------------------|------------------------------------|
| | ความเป็นอิสระในงาน | ความหลากหลายในงาน | ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน | ผลสะท้อนกลับของงาน | งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น |
| ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร | .548** | .704** | .458** | .536** | .520** |
| ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร | .520** | .618** | .423** | .462** | .330** |
| ด้านความภักดีต่อองค์กร | .220** | .258** | .127** | .242** | .266** |
| ความผูกพันต่อองค์กร | .495** | .612** | .385** | .477** | .428** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กันในระดับค่อนข้างต่ำ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .242 ด้านความเป็นอิสระในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .220 และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมมีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายในงาน ลำดับถัดมา คือ ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Glisson and Durick (1988) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรบริเวณสังคมกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรบริการสังคม จำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานใน 3 ด้าน คือ ลักษณะงานที่หลากหลาย เอกลักษณ์งาน และความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 รายงานจะพบว่า

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ

Steers R.M. (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทักษะคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาภัสสร กลางประพันธ์ (2555) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers R.M. (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานที่ต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังไม่ท้อแท้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแคนเตอร์ (Kanter, 1968 cited in Mowday, Porter & Steer, 1982) ที่ได้กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมที่แตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์กรผูกพันกับองค์กรในสาเหตุต่าง ๆ กัน 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันต่อเนื้อ ความรู้สึกผูกพันยึดติด และความผูกพันควบคุม และยังสอดคล้องกับจุฑาทิพย์หอยนกกง (2556) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า 1) ความ

ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน แสดงว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และผลดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers R.M. (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแคนเตอร์ (Kanter, 1968 cited in Mowday, Porter & Steer, 1982) ที่ได้กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมที่แตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์กรผูกพันกับองค์กรในสาเหตุต่าง ๆ กัน 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ความรู้สึกผูกพันยึดติด และความผูกพันควบคุม และยังสอดคล้องกับจุฑาทิพย์หยอนกคง (2556) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า 1) ความ

ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน แสดงว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาหรือองค์กรใดที่ส่งเสริมให้ลักษณะงานที่ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานด้วยเช่นกัน

1.2 นำแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องบริหารงานให้บุคลากรครูได้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงานและเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความสามัคคี ร่วมกันขจัดความ

แตกต่างกันเกี่ยวกับลักษณะงานอย่างสิ้นเชิง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญอีกด้านหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีข้าราชการครูในสถานศึกษา

2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยนำผลการศึกษาที่ได้ไปต่อยอดในการวิจัยความผูกพันของข้าราชการครูในสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นเนื้อหาเชิงลึกเพื่อนำผลศึกษามาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและจัดทำแผนสร้าง/บริหารความผูกพันของข้าราชการครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. (2559). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2559. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วุฒิมพงษ์ เข้มดวง. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดมพร ใจเกื้อ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Buchanan II, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Steers, R.M., et al. (1991). *Motivation and work behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.