



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
 Organizational Commitment of Personnel in Srinakorn Foundation School Hatyai
 District Songkhla Province

นางสาวธมน จิโรจน์สินธุ์ Email: thamon@hu.ac.th
 ดร.ศัจฉรินทร์ แก้ววงศ์ศรี Email: ke.sajanan@gmail.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการสอน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่น (Relability) เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการสอน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่และด้านความรู้สึกรู้สึกไม่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน บุคลากรที่สอนในระดับแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึกและการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในด้านบรรทัดฐาน โดยประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และด้านความรู้สึกรู้สึกสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทและ 15,000-20,000 บาท

คำสำคัญ ความผูกพัน ความคงอยู่ ความรู้สึก



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

Abstract

The objectives of this research are to study and compare the organizational commitment of the personnel in Srinakorn Foundation School Hatyai Songkhla based on the factors of positions, level of teaching, teaching experience, and income. The population was teachers and personnel in Srinakorn Foundation School Hatyai Songkhla. The sample was selected using sample random sampling method, the sample size was 92. The instruments used were questionnaire and focus group. Data were collected and analyzed using statistical tools such as percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The reliability of the instrument tool was .98.

The results of the study were as followed: 1) the level of organizational commitment of the personnel in Srinakorn Foundation School was high, in affective commitment, normative commitment and continuance commitment respectively. 2) the comparison of organizational commitment based on the factors of position, level of teaching, teaching experience and income, the research found out that the differences in position has no impact on continuance and affective commitment, but does impact on normative commitment, the level of teaching has no impact on the level of organization commitment, the teaching experience of 5-10 years had higher normative commitment than whose experience more than 10 years, and the income of higher 20,000 baht had higher level of organizational commitment in continuance and affective commitment than whose income was lower 15,000 baht and among 15,000-20,000 baht.

Keywords commitment continuance affective

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งของตัวบุคลากรและต่อองค์การ เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์การมีส่วนสำคัญในการทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของบุคลากรครูในองค์การได้ดี ซึ่งความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์การ โดยที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงสู่ความผูกพัน แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์การโดยส่วนรวม นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจ เพื่อกิจการขององค์การ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์จะมีคุณภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาดังนั้น ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541, น. 1) ดังนั้น ผู้บริหารปัจจุบันมุ่งเน้นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน เพราะ เล็งเห็นถึงผลกระทบที่มีต่อนักเรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หากครูมีความผูกพันต่อองค์การที่ได้ทำงานอยู่ ก็จะทำให้องค์การนั้น ทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนศรีนครมูลนิธิ เป็นโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2463 โดยสมาคมชาวจีน 5 สมาคม คือ แท้จิว ฮากกา ฮกเกี้ยน ไหลล่า และก่วงสิ่ว ซึ่งโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ ก่อตั้งขึ้นภายใต้เจตนารมณ์ที่จะสืบทอดภาษาและวัฒนธรรมของบรรพบุรุษ ผู้มีเชื้อสายจีนให้สืบทอดต่อไป โรงเรียนศรีนครมูลนิธิ เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาล ถึง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนนักเรียน 2167 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2562) ครูผู้สอนจำนวน 120 คน เป็นโรงเรียนที่เน้นเอกลักษณ์วัฒนธรรม จากข้อมูลของฝ่ายบริหารงานบุคลากร โรงเรียนศรีนครมูลนิธิ พบว่า ในปีการศึกษา 2561 มีอัตราการลาออกของครู จำนวน 5 คน และบุคลากรทางการศึกษา 1 คน รวม 6 คน และลาออกในเดือน สิงหาคม 2561 และ 1 ท่านลาออกเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาที่ 1 (เดือนตุลาคม) ซึ่งเดือนสิงหาคมยังเป็นระยะเวลาที่โรงเรียนยังมีการเรียนการสอนปกติ ทำให้โรงเรียนต้องจัดหาครูสอนแทน ปรับเปลี่ยนตารางสอนของครูที่มีอยู่เดิม และรับภาระสอนแทนชั่วโมงของครูที่ลาออกไปทั้ง 5 คน อีกทั้งรับสมัครครูใหม่กะทันหัน ระหว่างภาคการศึกษา และมีครู 2 ท่านใน 6 ท่าน ซึ่งเป็นครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นนักเรียนที่จบการศึกษา ระดับมัธยมต้นของโรงเรียน เป็นช่วงเวลาสำคัญของนักเรียน อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (ONET: Ordinary National Educational Test) โรงเรียนต้องจัดหาครูมาสอนเพื่อเตรียมทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนอย่างกะทันหัน ทำให้การวางแผนการปฏิบัติงาน การบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนประสบปัญหา และส่งผลโดยตรงคุณภาพการเรียนการสอนของครู ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษาของนักเรียน และที่สำคัญคือ คุณภาพของโรงเรียนโดยรวม ปัญหาของครูลาออกในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบโดยตรงต่ออัตราการเข้า-ออกของครูในโรงเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการทำงานของครูในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ รวมถึงอัตราการลาออกของครู ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบบริหารงานวิชาการและบุคลากรของโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ ซึ่งจะเป็ข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้นำไปปรับปรุงและพัฒนากระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการสอน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิต่อผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน
2. ขอบเขตตัวแปร
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย (1) ตำแหน่ง (2) ระดับการสอน (3) ประสบการณ์การทำงาน (4) รายได้ต่อเดือน
 - 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา โดยอ้างอิงทฤษฎีของ Greenberg and Baron (1993, น. 193) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความคงอยู่กับองค์การ (2) ด้านความรู้สึกรัก (3) ด้านบรรทัดฐาน
3. ขอบเขตเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563 – มีนาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา ซึ่งนำทฤษฎีของ Greenburg and Baron (1993, น. 193) เกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐานมาประยุกต์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



广西中医药大学
GUANGXI UNIVERSITY OF CHINESE MEDICINE



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง
 - ครูผู้สอน
 - บุคลากรทางการศึกษา
2. ครูผู้สอนระดับ
 - ปฐมวัย
 - ประถมศึกษา
 - มัธยมศึกษา
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - 10 ปีขึ้นไป
4. รายได้ต่อเดือน
 - ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - 15,000 – 20,000 บาท
 - 20,001 บาทขึ้นไป

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน โรงเรียนศรีนครมุนี อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคงอยู่กับองค์การ
2. ด้านความรู้สึกรัก
3. ด้านบรรทัดฐาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียนศรีนครมุนี ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 170/2 ถนนธรรมบุญวิถี อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดสกลนคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม และการจัดสนทนากลุ่ม
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการสอน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอในรูปของตาราง ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคงอยู่ต่อองค์การ ด้านความจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมและรายข้อ จากนั้นวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งระดับการสอน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ทดสอบค่า t (t-test) กับกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน (Independent sample) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการสอน ประสบการณ์การทำงาน และการทดสอบค่า F (F-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวน 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ รายได้ต่อเดือนและทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการทดสอบของ Scheffe'แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด Open ended Questionnaire) รวบรวมจำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะ และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยการเลือกแบบเจาะจงตัวแทนครูจำนวน 25 คน ตัวแทนบุคลากร จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วจึงสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้ค่า IOC และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.117) 2) สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่า t (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน (Independent sample) สำหรับวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง ระดับการสอน และประสบการณ์การทำงาน และการทดสอบค่า F (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนศรีนครมุนินิ อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่หากพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 81.52 บุคลากรทางการศึกษา 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.48 เป็น ครูผู้สอนระดับประถม จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.33 ระดับมัธยม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับปฐมวัย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.82 5-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

48.91 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.44

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนศรินครมูลนิธิ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 92)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ
1. ด้านความคงอยู่กับองค์การ	3.68	0.50	มาก
2. ด้านความรู้สึก	4.32	0.57	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.93	0.67	มาก
รวม	3.98	0.51	มาก

บุคลากรโรงเรียนศรินครมูลนิธิ มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 3.98, S.D = 0.51) โดยเมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึก (\bar{X} = 4.32, S.D = 0.57) ด้านบรรทัดฐาน (\bar{X} = 3.93, S.D = 0.67) และด้านความคงอยู่กับองค์การ (\bar{X} = 3.68, S.D = 0.50)

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรินครมูลนิธิ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับในการสอน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้สอนในระดับการสอนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรในโรงเรียนศรินครมูลนิธิที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกและด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในด้านบรรทัดฐาน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

4. บุคลากรในโรงเรียนศรินครมูลนิธิ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 และ 15,000 – 20,000 บาทโดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.01 และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความผูกพัน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14

"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ต่อองค์การในด้านความรู้สึกน้อยกว่าผู้มีรายได้ 15,000 – 20,000 และ 20,001 บาท ขึ้นไปโดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครินทรมุนี จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการสอน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่และด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงค่านิยมความผูกพันด้านบรรทัดฐานของ Allen et al. (1993, น. 359) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมหรือองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ จากค่านิยมดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติต่องาน ค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ได้รับยกย่องจากสังคมว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติ จึงแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการศึกษา เป็นผู้ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีบรรทัดฐาน และค่านิยมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน (Greenberg and Baron, 1993, น. 193) ดังนั้น หากเลือกได้ ครูมักจะเลือกที่จะทำงานในสถานศึกษาเดิมนานเท่าที่จะทำได้แทนการลาออกเพื่อไปทำงานในอาชีพครูในสถานศึกษาอื่น ส่วนบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นอิสระในการเลือกอาชีพมากกว่า เนื่องจากความสามารถเฉพาะทางของบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสารองค์การ ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านกราฟฟิก เป็นต้น และความกดดันจากการเปลี่ยนสถานประกอบการมีน้อยกว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพครู เนื่องจากความคาดหวังของสังคมที่มีต่ออาชีพครูสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา

รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการคงอยู่และความรู้สึก ส่วนด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยความผูกพันไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความรู้สึกสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับนิยามความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ที่ Allen et al. (1993, น. 359) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่ เป็นความผูกพันต่อเนื่องหมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานกับองค์การนั้นต่อไป รวมถึง Greenberg and Baron (1993, น. 193) ได้กล่าวถึงความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การว่า การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การ เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าทำงานกับองค์การมาเป็นเวลานาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

หากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนให้กับองค์กรในระยะเวลาที่ผ่านมา ดังนั้น หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เนื่องจากไม่ต้องการลาออกเพื่อไปเริ่มต้นทำงานในองค์การอื่นและเริ่มต้นเงินเดือนที่ต่ำกว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันขณะที่ทำงานในโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปจึงมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และ ต่ำกว่า 15,000 บาท ในด้านความรู้สึก บุคคลที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกที่ต่ำกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,000 บาทขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทเป็นบุคคลที่เพิ่งได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์การยังน้อย ซึ่ง Allen, Meyer and Smith (1993, น. 359) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การเกิดขึ้นจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้สึกผูกพัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การจึงยังมีไม่มาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการขึ้นเงินเดือน เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่บุคลากรต้องการและให้ความสำคัญมาก ผลตอบแทนที่ได้รับ จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน รวมถึงการมอบสวัสดิการหลังเกษียณให้กับบุคลากร เป็นปัจจัยที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ให้สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของบุคลากร เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะ ๆ

1.3 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การไว้เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งนี้ โรงเรียนจะต้องมีการระบุค่านิยมไว้อย่างชัดเจนและถ่ายทอดให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนรับทราบและยึดถือปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาการสร้างค่านิยมในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuous and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P., & Smith, C. A (1993). Commitment to organizations and occupations: some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538-551
- Baron, J.N. (1986). Organizational perspectives on stratification. *Annual Review of Sociology*. 10(3). 164-165.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5thed.). New York: Harper & Row.
- Greenberg, R., & Baron, G. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (4thed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3). 607-610