

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL PERSONNEL
UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

ณัฐนันท์ เศวตพงศ์
Natthanan Sawetapong
โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม
Bankrathumlom School
e-mail: 1609fon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรจำนวน 1,296 คน คือ บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 297 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to investigate the organizational commitment of school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 ;and (2) to compare the organizational commitment of school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 classified by school size.

The research was a survey research. The population of the research was 1,296 school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2022. The sample consisted of 297 school personnel under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. Data was collected through the 5-point rating scale questionnaire. The statistic for analyzed data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and one way ANOVA of variance.

Major findings; (1) the under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, in overall and aspects were at the highest level; and (2) comparison of under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, classified by size of school, overall was different with statistic significant at .05 level.

Keywords: Organizational Commitment, Personnel, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ความมุ่งหมายของการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้เห็นว่าการศึกษานับเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ เป็นภารกิจที่ทุกคนทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ต้องมีการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยเช่นกัน บุคลากรครูหรือข้าราชการครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สเตียร์ (Steers. 1977: 48 – 57) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะสามารถใช้นายอัตรการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและยังสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ หอยนกกง (2556: 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น สิ่งที้องค์กรหรือสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ การทำอะไรให้สามารถสรรหาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพมาร่วมพัฒนาองค์กร และเมื่อได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วจะอย่างไรจึงจะพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นทั้งกำลังกายและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืนและไม่ต้องสูญเสียบุคลากรไป

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชาติ ทำให้ประเทศชาติยั่งยืนอยู่ได้ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา “คน” ให้มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ทั้งนี้ การจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังของประเทศชาติ โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในมุมมองของหน่วยงานราชการความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยราชการ คือ การที่บุคลากรในองค์กรได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ และสิ่งที่ต้องตระหนักอยู่เสมอคือการจงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ในขณะเดียวกันหากพนักงานขาดความผูกพันกับองค์กรอาจส่งผลให้เกิด

การลาออกจากงานหรือเกิดการเปลี่ยนงาน จึงนับได้ว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

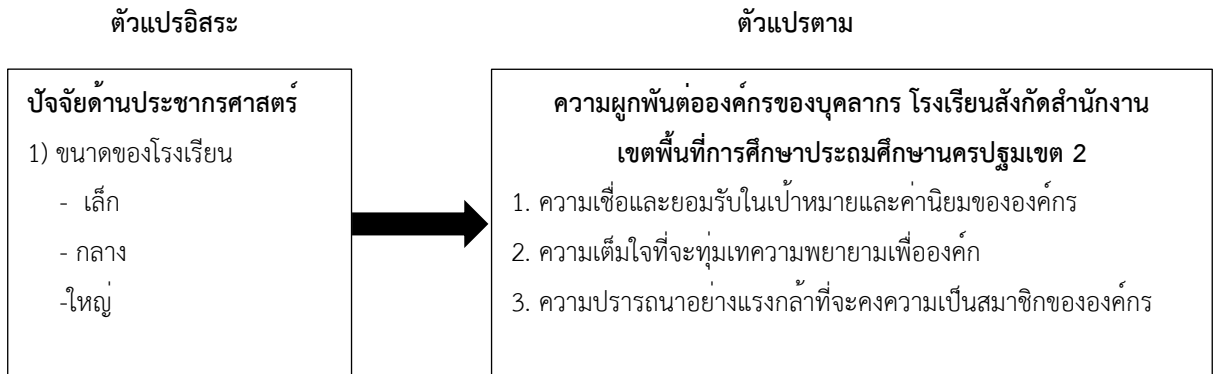
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอบางเลน มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 120 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 1,298 คน และมีนักเรียนในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 27,783 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. 2565) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานปี (พ.ศ.2563 – 2565) จุดอ่อน (Weakness) พบว่า ครูรุ่นใหม่บางส่วนขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานในหน้าที่, ขาดแคลนครูตามมาตรฐานวิชาเอกในกลุ่มสาระวิชาหลัก ได้แก่ คณิตศาสตร์ การศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา และภาษาไทย สังคมศึกษา, กระบวนการพัฒนาขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และขาดรูปแบบที่หลากหลายทางเลือกในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นทางเลือกครูขาดความยืดหยุ่นครูบางส่วน, ครูมีภาระงานขึ้นนอกจากการจัดการเรียนการสอน เช่น การรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงิน พัสดุ ธุรการ เป็นต้น ส่งผลให้มีครูบางส่วนมีการลาออกหรือย้ายสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดโดยมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูมีไม่ครบชั้น บางสถานศึกษาไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงปัญหาภาระหนี้สินของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. 2563) และจากรายงานข้อมูลอัตราครูผู้สอน ขาด/เกิน ตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษาพบว่าในภาพรวมโรงเรียนในสังกัดมีอัตราขาดจำนวน 121 อัตรา ในบางโรงเรียนมีอัตราขาดคิดเป็นร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. 2565) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบปัญหาในการทำงานที่มีการแข่งขันของโรงเรียนทำให้ครูเกิดความไม่มั่นคง มีภาระหน้าที่มาก ไม่มีความสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งกลุ่มในการทำงาน การขาดความร่วมมือในการทำงานซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความขัดแย้งในการทำงานได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง และขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในกลุ่ม ทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและขาดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครู (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. 2561: 4) ดังนั้น หากหน่วยงานต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถไว้ก็ควรจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (ตีว หลาบคำ. 2564: 27)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อมูลว่าผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการธำรงรักษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยอร์ (Steers 1997 : 46) ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

- 1) ขนาดของโรงเรียน
 - เล็ก
 - กลาง
 - ใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 120 โรงเรียน รวมครูจำนวน 1,296 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ของการสุ่มแล้วสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2566 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) และลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list) ประกอบด้วยได้แก่

- 1) ระดับการศึกษา
- 2) ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต โดยข้อคำถามมี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความผูกพันน้อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความผูกพันมาก
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ค่าทางสถิติคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) กำหนดช่วงของการวัดเท่า ๆ กัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วง} &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ทำวิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความคิดเห็นโดยนำค่าเฉลี่ย (mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

5. ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดย นำเครื่องมือวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถวัดได้ครอบคลุมประเด็นเพียงใด เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงได้ทำการแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องภายใน โดยประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วนำความเห็นที่ได้มาคำนวณหาค่า “ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์” (Item-Objective Congruence Index: IOC) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหานี้ หากค่า IOC ที่คำนวณได้ มีค่า อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ให้ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นจึงนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละข้อคำถามมีดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรจากสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่า IOC ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่ามีความตรงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือวิจัยไปทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นต่อไป

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 จึงถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง (121- 499 คน) จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60

2. บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ครูทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.56) ยินดี และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.57) มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมเอกลักษณ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.57) มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นครูอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) และมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนนี้เสมอ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2.2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ไม่ว่าจะทำงานที่ไหน ๆ ก็สามารถทำงานได้ดี เช่นกัน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.43) เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.47) พร้อมทั้งจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.62) และมีความยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานหากได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

2.3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สม่ครใจที่จะทำงานให้โรงเรียนต่อไปแม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.40) มีความคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นพนักงานปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.70) และมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงและรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามขนาด พบว่าโรงเรียนที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างดังนี้ บุคลากรที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากโดยส่วนมากบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

สามารถทำงานกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้มีคุณค่าของโรงเรียน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนอันเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรนภา กิตติวิภาส พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ สุदारัตน์ สารสว่าง (2562) ได้ทำการศึกษารื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูกลุ่มนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์พรรณ คำปา, สุวัฒน์ อัจฉริยพันธ์ และ เสาวภาคย์ แผลมเพ็ชร (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนใน อำเภอดุสิตบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอดุสิตบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมของข้าราชการครู มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รวมถึงการศึกษาของ กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิญโญ (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่อยู่ในโรงเรียนในขนาดต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

บุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่อยู่ในโรงเรียนในขนาดต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีประโยชน์ส่วนเพิ่มหรือสวัสดิการที่แตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและกลาง ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มักจะได้รับงบประมาณ หรือได้รับความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนที่สังกัดอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น ผู้บริหารและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานบุคคล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ควรมโนบายหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำจุดแข็งของโรงเรียนมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ ซึ่งยังผลให้ในอนาคตโรงเรียนอาจเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรอบ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า ความยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานหากได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น ผู้บริหารและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานบุคคล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ควรมโนบายหรือแนวทางในการเสริมแรงเชิงบวกให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นอกวันและเวลาราชการ เพื่อประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อโรงเรียน อันนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงและรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น ผู้บริหารและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานบุคคล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีนโยบายหรือแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน เนื่องจาก เมื่อครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายแล้ว ครูและบุคลากรจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ ตนเองเป็นหนึ่งในบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จได้

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร ดีประทีป และ ชีระดา ภิญโญ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 17(2), 179-187.
- กัญญา จันทร์จุไร และ คณະ. (2560). *รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้*. วารสารเทคโนโลยีภายใต้, 10(2), 9-18.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เชมจิรา กุลขำ ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และ กษมา ศรีสุวรรณ. (2565). *การอำนวยการรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้*. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(2), 53-68.
- จิรภา อินจันทร์สุข และ ทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1).
- จิระพร จันทภาโส. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑากาญจน์ เลหาเดชะ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี การุณย์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาทิพย์ หอยนคอง. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง*. ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชญาภา วิชชาวนิชนันท์. (2553). *การใช้การให้การปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริงเพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชมบวร เข็นทองกลาง และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2*. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(1), 140-152.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Buchanan, J. M. (1974). Lagged implementation as an element in constitutional strategy. *European Journal of Political Economy*, Elsevier, 10(1), 11-26.
- Dubin, A. J. (2000). *Applying Psychology: Individual Organizational Effectiveness*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Porter, L.W. (1974). *Organizational commitment ,job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology, 59,604.

Mark J. Somer. **Organization Commitment, Turnover and Absenteeism an examination of Direct and International Effects.** Journal of Organization Behavior. 19(1), 45-46.

Barry D. Adams. (1948). **A Model of Organizational Commitment in Staff Nurse (Job Stress).** Dissertation Abstracts International.