PRIORITY NEEDS FOR ESTABLISHING TEACHER ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

Praphatsorn AODTHON[1*] and Prapawan TRAKULKASEMSUK[1]

1 School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management, Thailand; phatsornaodthon@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 16 August 2024 **Revised:** 30 August 2024 **Published:** 13 September 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) examine the current and desired conditions for fostering teacher organizational commitment in schools under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Prakan, and 2) analyze the priority needs for establishing such commitment. The study involved 293 teachers, using a 5-point rating scale questionnaire. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). Findings indicate that the current level of organizational commitment among teachers is generally low. Key factors, in order of importance, include opportunities for growth and advancement, a good working environment, participation in management, meaningful work, fair regulations, leadership, communication, and work-life balance. Conversely, the desired condition for commitment is rated high, with the same factors prioritized but in slightly different order. The Priority Needs Index highlights the top three areas needing improvement: 1) work-life balance, 2) communication within the organization, and 3) leadership.

Keywords: Priority Needs, Organizational Commitment, Secondary School Teachers

CITATION INFORMATION: Aodthon, P., & Trakulkasemsuk, P. (2024). Priority Needs for Establishing Teacher Organizational Commitment in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. *Procedia of Multidisciplinary Research, 2*(9), 19

ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประภัสสร อดทน[1*] และ ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข[1]

1 คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์; phatsornaodthon@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจำนวน 293 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนาคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index, PNI) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การทำงานที่มีความหมาย ระเบียบที่เป็นธรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

สภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้า ระเบียบที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการบริหาร การสื่อสารที่ดี สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการทำงานที่มีความหมาย ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) แสดงให้เห็นว่า ความต้องการสำคัญที่สุด 3 อันดับแรกในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรคือ 1) สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 2) การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ความผูกพันองค์กร, ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อมูลการอ้างอิง: ประภัสสร อดทน และ ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข. (2567). ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *Procedia of Multidisciplinary Research, 2*(9), 19

บทนำ

ครูเป็นหน่วยพื้นฐานของสถานศึกษาที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน เพราะความผูกพันในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ หากบุคลากรในองค์กรมีผลปฏิบัติงานต่ำ ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง และเกิดการขาดงานและโอนย้ายออกจากกงานในที่สุด (สุกริน ทวีสุต, 2562) แต่หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาวิธีหรือแนวทางในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็ย่อมทำให้การโอนย้ายออกของบุคลากรน้อยลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในภาระหน้าที่ของตน ตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจ และรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรนั้นจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นด้วย ถ้าต้องการเพิ่มผลผลิตของงานจะต้องรู้จักสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มากขึ้น (ณรงค์เดช เจริญเสาวภาคย์, 2564) องค์กรใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ บุคคลย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายด้าน (เขมจิรา กุลขำ, 2564) จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน เมื่อครูเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสำมารถอย่างเต็มที่ มีความท้าทายในการทำงานและตอบสนองคุณภาพชีวิตได้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง “ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ และลดปัญหาการย้ายออกของบุคลากรให้ลดลง อีกทั้งก่อประโยชน์ด้านแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะจิตใจด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน โดยความผูกพันในงานเป็นสภาวะที่มีความคงทน มีความขยันขันแข็ง มีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน มีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉง มีความภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ โดยมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย (Schaufeil, 2010) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวบ่งชี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้เกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ระดับความรู้สึกและทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ที่เสียสละ ความภักดี ความตั้งใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจ ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นการลงทุนขององค์กร เพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ ตามแนวคิดของ Mowday แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่อง

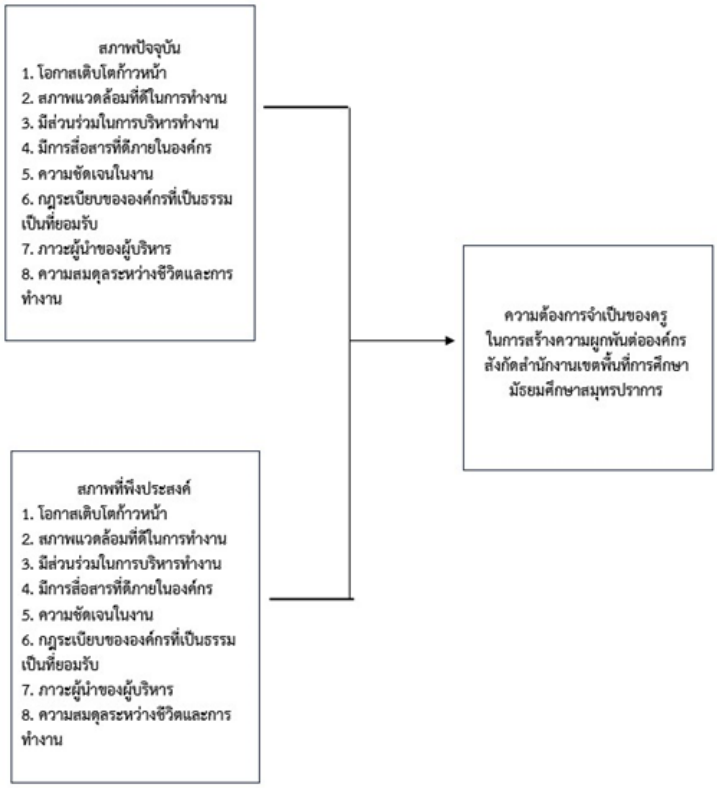
และคงเส้นคงวา เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกโดยการไม่โอนย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ 2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดแรก เนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ ในรูปแบบของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (Miner, 1992) ซึ่งปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยได้กำหนดลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ความสามารถส่วนบุคคล ความอิสระในการทำงาน อำนาจในการควบคุมดูแล การส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจต่อเรื่องในองค์กร และโอกาสในการก้าวหน้า (Conway, 2003) ซึ่งงานวิจัยของ ภัทริกา และคณะ (2564) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูชาวต่างชาติในประเทศไทย แบ่งเป็นด้านๆ ดังนี้ 1) ด้านทางกายภาพของโรงเรียน (School Aspect) ได้แก่ ความภูมิใจในโรงเรียนที่ตนเองทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง 2) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Aspect) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัย

1) สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2) ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 293 คน ได้จากกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกร และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มข้อมูลแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.996 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558: 159) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.67) มีอายุอยู่ระหว่าง 25-34 ปี (ร้อยละ 51.19) มีสถานะโสด (ร้อยละ69.28) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 72.01) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปี (ร้อยละ 30.38)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.08, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุด ($\overline{X}$ = 2.37, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 2.15, S.D. = 0.87) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 2.14, S.D. = 0.82) ด้านงานมีความหมาย ($\overline{X}$ = 2.13, S.D. = 0.84) ด้านกฎระเบียบเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 2.15, S.D. = 0.87) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 1.98, S.D. = 0.84) ด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ($\overline{X}$ = 1.96, S.D. = 0.85) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($\overline{X}$ = 1.89, S.D. = 0.85) ตามลำดับ 2) สภาพพึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โอกาสเติบโตก้าวหน้า มีผลประเมินค่าเฉลี่ยสภาพพึงประสงค์มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ กฎระเบียบเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.75) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.72) การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.75) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.77) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.75) สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.71) และงานมีความหมาย ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.77) ตามลำดับ 3) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ โดยรวมเท่ากับ 1.11 (PNI Modified = 1.11) จากการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ทั้ง 8 ด้านมีความต้องการจำเป็นทั้งสิ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ลำดับที่ 1 (PNI Modified = 1.30) รองลงมา ลำดับที่ 2 ด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร (PNI Modified = 1.24) ลำดับที่ 3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(PNI Modified = 1.20) ลำดับที่ 4 ด้านกฎระเบียบเป็นธรรม (PNI Modified = 1.16) ลำดับที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (PNI Modified = 1.06) ลำดับที่ 6 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน (PNI Modified = 1.02) ลำดับที่ 7 ด้านงานมีความหมาย (PNI Modified = 1.00) และด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า (PNI Modified = 0.88)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรปราการ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.08, S.D. = 0.86) นอกจากนี้พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมเท่ากับ 1.30 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน (PNI Modified = 1.49) และลำดับที่ 2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคือ ภาระงานที่ได้รับผิดชอบก่อให้เกิดความเครียดสะสมหรือส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย (PNI Modified = 1.37) อีกทั้งพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร โดยรวมเท่ากับ 1.25 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคือ ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยวาจาที่สุภาพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน (PNI Modified = 1.43) และลำดับที่ 2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคือ บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนของท่านมีความอบอุ่นและเป็นมิตร (PNI Modified = 1.35) นอกจากนี้ พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมเท่ากับ 1.24 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านวางตัวเป็นกลางในการตัดสินปัญหาและรับฟังเหตุผล (PNI Modified = 1.42)และลำดับที่ 2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม (PNI Modified = 1.29)

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1) โอกาสเติบโตก้าวหน้า	2.37	0.88	น้อย	4.44	0.71	มาก	0.88	8
2) สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน	2.15	0.87	น้อย	4.35	0.71	มาก	1.02	6
3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.14	0.82	น้อย	4.41	0.72	มาก	1.06	5
4) การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร	1.96	0.85	น้อย	4.39	0.75	มาก	1.24	2
5) งานมีความหมาย	2.13	0.84	น้อย	4.25	0.77	มาก	1.00	7
6) กฎระเบียบเป็นธรรม	2.05	0.87	น้อย	4.42	0.75	มาก	1.16	4
7) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1.98	0.84	น้อย	4.36	0.75	มาก	1.20	3
8) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	1.89	0.85	น้อย	4.36	0.77	มาก	1.30	1
รวม	2.08	0.86	น้อย	4.37	0.74	มาก	1.11	

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เป็นลำดับที่ 1 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 1.30 เนื่องจากครูมีปริมาณงานและภาระงานพิเศษที่เพิ่มขึ้น ต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานมากขึ้นและหนักขึ้น ไม่สามารถจัดสรรแบ่งเวลางานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และมีความเสี่ยงด้านความเครียดสะสม และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีผลต่อการความพึงพอใจในการทำงานน้อยลง อัตราการลากิจ ลาป่วย และการขอโยกย้ายสูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริสุนีย์ ชัยปาณี (2565) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเวลาในงานทำงาน การจัดการเวลาให้กับครอบครัว และเวลาทางสังคมอย่างเหมาะสม ควรมีความยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัดจนเกินไป ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และแบ่งเวลาหลังเลิกงานให้เป็นเวลาเพื่อครอบครัว ไม่เอางานกลับมาทำต่อที่บ้าน ซึ่งเมื่อครูมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถจัดสรรเวลาออกกำลังกาย เพื่อเพิ่มความแข็แรงของสุขภาพ และมีอารมณ์แจ่มใสอยู่เสมอ สร้างความสุขในการทำงานภายใต้องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพาสนา ศิริเลิศ และ ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข (2565) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ คุณภาพที่ชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า ถึงผู้บริหารต้องมีการกำหนดวันและเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมีเวลาให้กับตนเองได้ทำในสิ่งที่สนใจ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีภพ ชินบูรณ์ (2560) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมด้านต่างๆ ทั้งความสุข ความพึงพอใจ และการมีความหวัง รวมถึงการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

2) ด้านการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เป็นความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เป็นลำดับที่ 2 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 1.24 เนื่องจากครูเห็นว่าการสื่อสารถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กร เนื่องจากในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ และประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในฝ่ายและภายนอกฝ่ายงาน รวมถึงภายนอกองค์กร ดังนั้นการแสดงออกทางความเห็นคิด การรับฟังเหตุผล การโต้แย้ง เป็นเหตุการณ์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การได้รับคำแนะคำ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การพูดคุยบอกกล่าวด้วยยวาจาสุภาพ ให้เกียรติ และเป็นมิตรซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีและส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยลลินน์ จันทร์มี (2565) ได้ศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน พบว่า การสื่อสารของหัวหน้าในการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรให้ทราบอยู่เสมอ ตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่อหัวหน้าได้ ทุกครั้งที่เกิดปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน สามารถแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้หัวหน้าได้ได้อย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำได้ถึงแม้จะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร และ กัลยกร วรกุลลัฏฐานีย์ (2563) ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในงาน คำสั่งงาน การมอบหมาย งานเพื่อสร้างสรรค์ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการสื่อสารในทางบวก จากการที่พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ณฐอร กีรติลาภิน (2560) ที่ระบุถึงการสื่อสารแบบบนลงล่าง คือการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างานลงมายังบุคลากร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลการปฏิบัติงาน และให้คำชี้แจงแนะนำในการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบของการสื่อสารที่ใช้สื่อสารภายในองค์กรที่สำคัญในการสื่อสารเพราะก่อให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งการรับส่งข้อมูล การสร้างการรับรู้ความเข้าใจ และทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เป็นลำดับที่ 3 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 1.20 เนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ครูให้ความคาดหวังเป็นอย่างมากในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง มีทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการงานได้อย่างมีคุณภาพ

และต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญชำนาญ มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือ ความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่งดงามน่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สารชา พิมพาคุณ และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือความเป็นพลเมืองดี ความเอื้ออาทร ความยุติธรรม และความเคารพ หากต้องการให้ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความสำคัญพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บรหารสถานศึกษา หากพัฒนาดีแล้ว ก็จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ (2562) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตะหนักและให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก มีกลวิธีเสริงสร้างแรงจูงใจหรือนำพาครูในองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ให้โอกาสในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาและส่งเสริมให้ครูในองค์กรได้มีโอกาสเป็นผู้นำ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และมีความรู้ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตครู โดยจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจ ด้านการสื่อสารในองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู เช่น กิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือและความผูกพันในองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำ รวมถึงพัฒนาศักยภาพในการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่การศึกษานี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเชิงลึกถึงความต้องการจำเป็นในการสร้างความความผูกพันองค์กรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำมาเป็นแนวทางการในการสร้างความผูกพันองค์กรครูต่อไป

2) ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหรือสร้างความผูกพันในองค์กรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณฐอร กีรติลาภิน. (2560). *รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตรีภพ ชินบูรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(3), 1-9

บงกชมาศ แดงมณี และ ทินกฤตพัชร์ รุ่งเมือง. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(3), 487-500

ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร และ กัลยกร วรกุลลัฏฐานีย์. (2565). ลักษณะส่วนบุคคล กาสื่อสารภายในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์, 16*(1), 223-251

ปิยสุนีย์ ชัยปาณี, เอกสิทธิ์ สนามทอง, อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกูล, และ ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2563). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย. *วารสารบริหารรัฐกิจ, 12*(2), 88-104

พลอยลลินน์ จันทร์มี. (2565). *การสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สารชา พิมพาคุณ และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(1), 433-4

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565*. สมุทรปราการ:กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *วารสารศึกษาร้อยแก่นสาร, 4*(1), 32-45

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior, 49*(3), 252-276.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology, 69*(3), 372.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology, 59*(5), 603.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly. 22*(3), 46-56.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.

Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).