

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EDUCATIONAL ADMINISTRATION BY EDUCATIONAL PERSONNEL IN A SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA AT A PLACE

Siriporn TAENGCHAN¹ and Naitawan KUMHOM^{1*}

1 Faculty of Social Sciences and Education Thongsuk College, Thailand; naitawan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 March 2025

Revised: 28 March 2025

Published: 8 April 2025

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to assess the level of organizational commitment, 2) to study the level of educational administration, and 3) to examine the relationship between organizational commitment and educational administration among educational personnel in a secondary education service area office. The sample used in this research comprised 300 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using means, standard deviations, and Pearson correlation coefficients. The results of the research revealed that 1) The overall organizational commitment of the educational personnel in the secondary education service area office was at a high level. When considered by aspect, the highest level was the desire to maintain membership in the organization, followed by the willingness to dedicate time and effort to the organization, and finally, acceptance of the organization's goals 2) The overall educational administration was at a high level. When considered by aspect, the highest level was academic administration, followed by general administration, budget administration, and personnel administration. 3) The relationship between organizational commitment and educational administration among the educational personnel in the secondary education service area office, overall, had a positive correlation at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Organizational Commitment, Educational Administration, Administration

CITATION INFORMATION: Taengchan, S., & Kumhom, N. (2025). Organizational Commitment and Educational Administration by Educational Personnel in a Secondary Educational Service Area at a Place. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 17

ความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง

ศิริพร แดงจันทร์¹ และ ในตะวัน กำห่อม^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntawan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับการความผูกพันในองค์กร 2) ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบ อันดับที่ 1 คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจ ทุ่เม่ เสียสละเวลาให้องค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ 2) การบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบริหารบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, การบริหารสถานศึกษา, การบริหาร

ข้อมูลการอ้างอิง: ศิริพร แดงจันทร์ และ ในตะวัน กำห่อม. (2568). ความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 17

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์กรก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีอัตราการขาดงานต่ำสามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุด หรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร (Buchanan, 1974) ซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ก็จะทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบและทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับงาน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ เพราะความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการการปฏิบัติงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร (สวณีย์ แก้วมณี, 2549) เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในระดับต่ำผลของงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและไม่พึงพอใจในงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Steer (1977) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าในเรื่องของความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะเป็นความรู้สึก ได้แสดงออกมาในลักษณะของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หรือได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้เป็นอย่างดี

สถานศึกษาเป็นองค์กรองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กับมาตรา 8 มาตรา 33 วรรคสอง และมาตรา 76 วรรคสอง (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนพิเศษ 73 ง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546) มีการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง” อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในการดำเนินการเรียนการสอนนั้น จะต้องดำเนินการไปในลักษณะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนนักเรียนหรือผู้ขอรับบริการซึ่งสถานศึกษาต้องใช้อำนาจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ

การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความระมัดระวังอย่างโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในการขอรับบริการทางสถานศึกษาได้เกิดความมั่นใจ เชื่อใจและศรัทธา สถานศึกษาจึงควรจัดทำแผนและดำเนินการให้การศึกษ การจัดการเรียนการสอน ตามมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (นพาวรรณ ธนะแก้ว, 2562)

ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การส่งเสริมความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน มีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้นั้น ก็ย่อมต้องได้รับความคาดหวังจากองค์กรให้มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้นานๆ ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ครู องค์กรทางการศึกษามีรูปแบบโครงสร้างเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และผู้รับบริการอื่นๆ เพื่อที่จะทำกิจกรรมโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ถัดกันว่าโรงเรียนเป็นองค์กรการบริการมีหน้าที่หลัก คือ ให้บริการนักเรียน การที่จะเข้าใจองค์การทางการศึกษานั้น จำต้องศึกษาถึงอำนาจในสถานศึกษา และการจัดโครงสร้างการบริหาร (ธ สุนทรายุทธ, 2556) การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่างและปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อการสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสร้างความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ ช่อผกา, 2558) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ดลฤดี เกตุรุ่ง, 2556)

ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจเสียสละ ทุ่มเทให้กับงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กร การทำงานในองค์กรก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเช่นกัน ระดับความผูกพันของครูนั้นดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน (Crosswell, 2006) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์กรที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1977) การสร้างความผูกพันองค์กรเป็นแนวทางในการดำรงทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้คนอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา นับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994)

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา และมีส่วนเกี่ยวข้องในทางบริหารงานสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเต็มใจปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

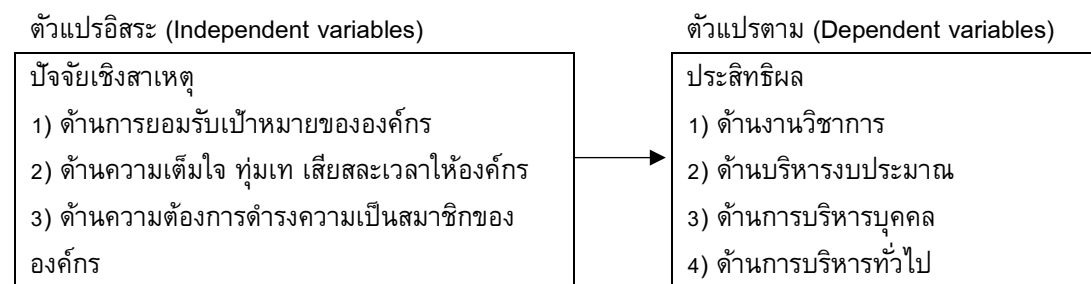
Steer (1977) มีความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร Steer (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีที่จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ Allen (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ คือ พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนาที่อยู่ในองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ พนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ พนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะเป็นมุมมองของความผูกพันอย่างเชื่อมโยงและประเมินระดับความผูกพันขององค์กรของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กรทุกๆ ที่เขาไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งคำนึงถึงด้านการเห็นผลประโยชน์หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสำคัญ

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มิได้อยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก 3) ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา Herzberg (1968) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร ชื่อทฤษฎีมีความแตกต่างกันออกไป คือ Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีการจูงใจได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการสร้างความพึงพอใจ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูง เคลแลนด (McClelland, 1961) สรุปไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมากน้อยต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง เป็นไปในทิศทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารโทยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .910 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบ อันดับที่ 1 คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง: ภาพรวม (n = 385)

ความผูกพันในองค์กร	M	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับที่
1) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.00	0.75	มาก	3
2) ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร	4.01	0.69	มาก	2
3) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.40	0.79	มาก	1
รวม	4.02	0.58	มาก	

การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบริหารบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง: ภาพรวม (n = 385)

การบริหาร Y_{Total}	M	SD	ระดับการบริหาร	อันดับที่
1) ด้านการบริหารวิชาการ	4.18	0.90	มาก	1
2) ด้านบริหารงบประมาณ	3.44	0.88	มาก	3
3) ด้านบริหารบุคคล	3.15	0.99	มาก	4
4) ด้านบริหารทั่วไป	4.05	0.88	มาก	2
รวม	4.05	0.73	มาก	

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหาร เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ การบริหารงานวิชาการ รองมาคือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ใน ภาพรวม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน: ภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
ความผูกพันในองค์กร	การบริหาร				Y_{total}
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	
X_1	0.53** (0.000)	0.39** (0.000)	0.44** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)
X_2	0.51** (0.000)	0.43** (0.000)	0.42** (0.000)	0.50** (0.000)	0.53** (0.000)
X_3	0.74** (0.000)	0.43** (0.000)	0.37** (0.000)	0.51** (0.000)	0.55** (0.000)
X_{Total}	0.73** (0.000)	0.53** (0.000)	0.45** (0.000)	0.55** (0.000)	0.61** (0.000)

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวารณ ฐนะแก้ว (2562) สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2) การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2564) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส จิตร์ศิลป์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านการจูงใจ

ดังนั้น ควรสร้างโอกาสและมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรและเตรียมความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานในเวลาที่จำเป็น แม้ว่าจะเป็นเวลานอกงาน รวมทั้งสร้างความรู้สึกผูกพันและมีความสัมพันธ์ทางจิตใจกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ดลฤดี เกตุรุ่ง. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นภาพรณ ธนะแก้ว. (2562). สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไนตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- ประภาส จิตร์ศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรพิมล อุ่นเสียม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ยุพา กิจส่งเสริมกล. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ติพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27(3), 10-16.

- อนงค์ศิริ โจนโสมม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Crosswell, L., & Elliott, R. (2004). Committed Teachers, Passionate Teachers: the dimension of passion associated with teacher commitment and engagement. In *AARE Conference 2004* (pp. 1-12). Australian Association for Research in Education.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity Through Motivations, Performance and Commitment*. New York.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 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: © 2025 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).