

## การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สพพ. ในภาค ตะวันออก

### A Confirmatory Factor Analysis of the Organizational Commitment of the Teachers working under the Primary Educational Service Area (PESA) in the Eastern region

จันทร์พร อภิบาลศรี<sup>1</sup> เรืองเดช ศิริกิจ<sup>2</sup> และอรอุมา เจริญสุข<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร 08 0556 9423 อีเมล : noophung7@hotmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครู ฐาน ตามแนวคิดทฤษฎีของเมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออก จำนวน 580 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ 0.438 - 0.675 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (a) เท่ากับ 0.838 และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สพพ. ในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ตามแนวคิดทฤษฎีของเมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.578 ถึง 0.984 และมีความกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืน มีดังนี้ มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 0.02 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 1 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.87 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00

**คำสำคัญ :** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, ความผูกพันต่อองค์กร

## Abstract

The purpose of this research was to examine the consistency of the teacher's organization commitment model with empirical data. Data were collected from 580 teacher working in the school, under the Primary Educational Service Area (PESA) in the East using a 1-5 rating scale questionnaire, with content validity (IOC) of 5 expert ranging between .80 and 1.00. The rationale was between .438-.675 and the reliability of (a) was .838 and analyzed using analytical component analysis using LISREL.

The results were that the organization commitment of the teachers in the Eastern region consists of three components: Organizational Commitment, Continuance Commitment. Normative Commitment. The compositional weight values ranged from 0.578 and 0.984, and the results based on empirical data. The chi-squared index was 0.02 at the independent degree of 1. The probability (p) was 0.87. The GFI was 1.00. The AGFI was 1.00. The CFI was 1.00. The root mean square of the remainder in standard deviation (SRMR) was 0.00.

**Keywords :** Confirmation Analysis, Organizational Commitment

## บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ คุณธรรมของบุคคล สังคม และประเทศชาติ การศึกษาสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อคุณภาพของคน จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีสติปัญญา วิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจะพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าขึ้นต้องมีการบริหารและจัดการด้านทรัพยากรที่ดี เพื่อสร้างศักยภาพขององค์การให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในองค์การที่เป็นผู้ดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ การกระทำหรือพฤติกรรมของคนจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์การ บุคลากรในองค์การจึงเป็นทุนที่องค์การต้องรักษา ตลอดจนมีการเพิ่มเติมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว (ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ และคณะ. 2555 : 57) ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้คือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (สฎายุ ธีระวณิช ตระกูล. 2547:16)

ครูซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา หากครูมีความผูกพันต่อองค์การย่อมส่งผลให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จ แต่ในปัจจุบันหลายโรงเรียนได้ประสบกับปัญหาการขาดแคลนครู (จาตุรนต์ ฉายแสง. 2556: ออนไลน์) จากรายงานของสถาบันส่งเสริมการสอน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2559: ออนไลน์) ได้ชี้ให้เห็นว่าระบบการศึกษาจะมีคุณภาพสูงเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู เพราะคุณภาพของครูคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาของประเทศในกลุ่มที่คะแนนสูงมักให้ความสำคัญอันดับแรกแก่ครู

แม้กระทรวงศึกษาจะพยายามแก้ปัญหา แต่วิธีการดังกล่าวไม่สามารถแก้ปัญหาหรือทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรในระยะยาวได้ แต่หากครูมีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้ครูอยู่ในองค์กรระยะยาวมากขึ้น อันจะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผลจากการที่บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการรางวัลแต่อย่างใด จึงถือเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Buchanan. 1974) ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดกับบุคลากรทุกคน พยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้นาน ๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามหาวิธีดึงบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาวางแผนกำหนดนโยบายที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิดทฤษฎีของ เมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

### สมมติฐานของการวิจัย (ถ้ามี)

โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิดทฤษฎีของเมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

#### ความหมาย

แม้จะมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้อย่างหลากหลาย แต่ก็มีเนื้อหาที่ใกล้เคียงกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของครูว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ อันรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท และความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อโรงเรียนที่ตนสังกัดอยู่ โดยใช้แนวคิดของ เมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993) เนื่องจากเป็นคำนิยามที่ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง

#### แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรมาจาก เมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื้อ

(Continuance Commitment) และความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกทางบวก บรรทัดฐานที่จะยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ และเห็นถึงความสูญเสียหากออกจากองค์การ

3. ความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกถึงภาระผูกพันที่ได้รับจากการปลูกฝังว่าควรอยู่ในองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม การต้องการตอบแทนในสิ่งที่ได้รับจากองค์การ หรืออาจเป็นเพราะความกดดันจากบุคคลรอบข้างที่มีต่อเขาหากออกจากองค์การไป

แนวคิดของ บุษบาแนน (Buchanan. 1974) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) ยอมรับว่าตนเองเป็นหนึ่งในเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่การทำงานของตน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่า การผูกพันกับองค์การ มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันในเชิงรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานดี หน้าที่การงานดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจนเราเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เราจึงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment) เพราะค่าตอบแทนดี โอกาสก้าวหน้าดี จะเป็นเหตุผลในเชิง Cost-Benefits

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เกิดขึ้นเนื่องจากเราตระหนักได้ดีว่ากิจการแห่งนี้ให้โอกาสเรา รับเราเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงานเรา จะเป็นเหตุผลในเชิงข้อผูกมัด (Obligation) ที่เราควรจะต้องผูกพันต่อองค์การแห่งนี้

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จะพบว่ามุมมองที่นักวิชาการพยายามอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันไว้นั้นมองว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากองค์ประกอบด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมการกระทำ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะแอลเลน และเมเยอร์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ แอลเลน และเมเยอร์ เป็นแนวทางในการทำวิจัย เนื่องจากสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงได้เหมาะสมมากกว่า

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 ซึ่งมีทั้งหมด 1,596 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 20,313 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 580 คน โดยอาศัยแนวคิดของ Hair et al. (จุฑามาศ เสถียรพันธ์, 2560 อ้างอิงจาก Hair et al. 2010) ที่เสนอว่ากลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ มาตราวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยสร้างมาจากแนวคิดทฤษฎีของ Meyer and Allen (1991)

### การพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการพัฒนาแบบวัดผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์การมาจากงานวิจัยของ อริสา สารอง (2553) ให้สอดคล้องกับบริบทของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. นำแบบวัดที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบวัด โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00

3. การหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.5 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ (วาโร เฟื่องสวัสดิ์, 2551: 260) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.84 และเมื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r.) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.68

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เฉพาะที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)
2. วิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของของเมเยอร์, แอลเลน และสมิทซ์ (Meyer; Allen; & Smith. 1993) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรมลิสเรล

### ผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 580 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.3 และเพศชายร้อยละ 21.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 39.1 รายได้ต่อเดือนของครูส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา คือ รายได้อยู่ระหว่าง 45,001 ถึง 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3 และครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 77.6 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะของตัวแปรจัดประเภท

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	126	21.7
หญิง	454	78.3
2.สถานภาพ		
โสด	227	39.1
สมรส	312	53.8
หย่าร้าง / หม้าย	41	7.1
3.รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	2	0.3
15,001 – 30,000 บาท	338	58.3
30,001 – 45,000 บาท	94	16.2
45,001 – 60,000 บาท	118	20.3
60,001 บาทขึ้นไป	28	4.8

#### 4. ระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้สอน	450	77.6
หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างาน	121	20.9
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	3	0.5
ผู้อำนวยการโรงเรียน	6	1.0

ผลจากการศึกษา พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.95 รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	แปลความหมาย
AC	4.25	0.57	-0.50	0.01	ค่อนข้างสูง
CC	3.95	0.68	-0.42	0.13	ค่อนข้างสูง
NC	4.40	0.53	-0.41	-0.51	ค่อนข้างสูง

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิดทฤษฎีของเมเยอร์, แอลเลน และสมิธ (Meyer; Allen; & Smith. 1993) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร (OC) สามารถวัดได้จาก 3 ตัวแปรคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (NC) จากการตรวจสอบเบื้องต้น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.336 ถึง 0.616 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC) กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (NC) รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	AC	CC	NC
AC	1.000		
CC	0.57	1.000	
NC	0.62	0.37	1.000
Mean	4.25	3.95	4.40
SD	0.57	0.68	0.53

หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 501.37, df = 3, p = .000, KMO = .624

การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังการปรับแก้แล้ว พบว่า โมเดลความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืน ดังนี้ มีค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.02 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.87 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.001

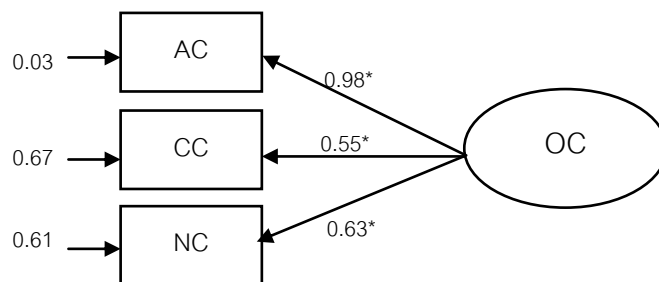
ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.578 ถึง 0.984 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.984 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (NC) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.626 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (CC) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.578 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	สปส	SE	t	FS	SC	
AC	0.556	0.017	32.963	1.682	0.984	0.969
CC	0.391	0.026	15.056	0.039	0.578	0.334
NC	0.332	0.020	16.598	0.059	0.626	0.392

$\chi^2 = 0.023$ , df = 1 ,p = 0.877, GFI=1.00 , RMSEA=0.000 , RMR=0.0005

จากรายงานผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในตารางที่ 1 ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## สรุปผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ผลการวิเคราะห์ในเชิงค่าสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบองค์ประกอบของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้ มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 0.02 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.87 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542: 25-60) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า 0.90 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษมาตรฐาน (SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณจากค่าพารามิเตอร์ ถ้าแบบจำลองมีความกลมกลืนสูง SRMR ควรค่าเล็กน้อย โดยทั่วไปค่า SRMR ไม่ควรมากกว่า 0.05 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดย RMSEA ควรค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของผู้วิจัย พบว่า ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของผู้วิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.984 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (NC) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.626 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (CC) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.578 แสดงให้เห็นว่า แนวคิดดังกล่าว สามารถนำมาใช้อธิบายบริบทของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ โดยแนวคิดทฤษฎีของ เมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993) และบุชชานน (Buchanan. 1974) ที่เสนอมีลักษณะที่คล้ายกันว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีหลายองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่เกิดขึ้นนั้นอาจเกิดมาจากสภาวะทางจิต พฤติกรรมหรือการกระทำ ซึ่งบางคนอาจเกิดความผูกพันต่อองค์การจาก 3 องค์ประกอบ หรือเกิดความผูกพันต่อองค์การจาก 2 องค์ประกอบ หรือ เกิดจากองค์ประกอบเดียว หรืออาจเกิดมาจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ศึกษา ทั้งนี้องค์ประกอบเหล่านี้ขึ้นอยู่กับเหตุของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการพบเจอประสบการณ์และสภาวะทางจิตของแต่ละบุคคลที่อาจแตกต่างกันเล็กน้อยตาม

สถานการณ์ที่พบเจอของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันแม้จะอยู่ในองค์การเดียวกันก็ตาม นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การของแต่ละบุคคล หากองค์การให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้สร้างรูปแบบความผูกพันให้เกิดกับพนักงานก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งได้รับการสนับสนุนแนวคิดนี้จากงานวิจัยของ จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ที่ศึกษาโมเดลการวัดความผูกพันของครู พบว่า โมเดลการวัดความผูกพันของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อโรงเรียน และความผูกพันต่อผู้เรียน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมี 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันต่อด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและความผูกพันด้านการคงอยู่ ซึ่งโมเดลการวัดความผูกพันของครูมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ฤทธิโสภ (2559) ที่กล่าวว่า ว่าการบริหารงานของโรงเรียนโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างสูงเพราะเกี่ยวข้องกับจิตใจของคน กระบวนการบริหารงานของโรงเรียนจึงต้องสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โรงเรียนต้องปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับคนเพื่อให้บุคลากรมีความรักในองค์กรไปผลิตนักเรียนให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคมในปัจจุบัน ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ อีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ที่พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก จะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยเริ่มจากความรู้สึกผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเสมือนคนในครอบครัว จนทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และยินดียอมรับที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แบบวัดความผูกพันต่อองค์การมีความครอบคลุมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำแบบวัดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์การได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้มุ่งวัดแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงควรมีการวิจัยเพื่อขยายผลในบุคลากรสายวิชาการอื่นๆ ด้วย เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การ

2.2 ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันต่อองค์การครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับยอมรับได้ ดังนั้นควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูต่อไป

## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 กันยายน 2559, จาก

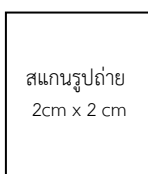
<http://www.dailynews.co.th/education/336830>

- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2556). แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู. สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม 2559, จาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=33723&Key=news\\_act](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=33723&Key=news_act)
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู. คุชฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬามาศ เสถียรพันธ์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(1) : 163-173
- ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วารสารการจัดการ คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. 5 (2) : 56 -67
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล ฤทธิโสภ. (2559). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(2) : 749 – 767
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎีโรงพิมพ์ : กรุงเทพฯ . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 16(1) : 17-28
- Buchanan II, B. (1974, March). *Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in ork Organizations*. Administrative Science Quarterly. 19: 533.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J.; & Smith, C.A. (1993, August). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78(4): 538–551.

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช ศิริกิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมงานวิจัย และคณาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี และผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

### ประวัตินักวิจัย



นางสาวจันทร์ อภิบาลศรี  
หน่วยงาน สาขาวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร  
E-mail : noophung7@hotmail.com