



## การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

### A Study on Organizational Commitment of Teachers in the Three Southern Border Provinces

อนาวิน อัจเส็ม<sup>1\*</sup>, บุญโรม สุวรรณพาหุ<sup>2</sup>, พวงสร้อย วรกุล<sup>3</sup> และจิระวัฒน์ ต้นสกุล<sup>4</sup>

Anawin Ardsem<sup>1\*</sup>, Bunrome Suwanphahu<sup>2</sup>, Puangsoi Worakul<sup>3</sup> and Jirawat Tunsakul<sup>4</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาจิตวิทยา, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี

<sup>1</sup> Graduate student, Department of Psychology, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus.

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร., สาขาจิตวิทยาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี

<sup>2</sup> Ph.D., Department of Psychology, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus.

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์., สาขาจิตวิทยาคลินิก, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus.

<sup>4</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี

<sup>4</sup> Assistant Professor, Ph.D., Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus.

\*Corresponding author, E-mail: 6020110006@psu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 557 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการทดสอบ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ



ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน และความผูกพันต่อโรงเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร, ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of teachers in the three southern border provinces; 2) to compare the organizational commitment of teachers in the three southern border provinces. Classified by personal fundamental variables such as gender, marital status, educational level working period monthly income The samples used in this research were government teachers in the three southern border provinces. consisted of Pattani, Yala and Narathiwat provinces under the Office of the Basic Education Commission, totaling 557 people. The researcher used multi-stage sampling. 5 levels with confidence values (Reliability) were .99. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results showed that 1) the level of organizational commitment of teachers in the three border provinces. under the overall and individual aspects are at the highest level. Sorted from the highest to lowest average was the aspect of professional engagement. The relationship with the learners and school engagement 2) the results of comparing the organizational commitment of teachers in the three southern border provinces Classified by personal fundamental variables such as gender, marital status, educational level working period Monthly income found that teachers with marital status education level working period different It was found that teachers of different sexes had different organizational commitments. statistically significant at the .01 level and teachers with different monthly income have different ties to the organization statistically significant at the .05 level

**Keywords:** Organizational Commitment, Teachers in the Three Southern Border Provinces



## บทนำ

โรงเรียนมีรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเต็มใจของครูและบุคลากรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือมากกว่าเพื่อปฏิบัติงานให้โรงเรียนได้ประสบความสำเร็จ (ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง, 2558) ซึ่งโรงเรียนจะเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงครูคนใดคนหนึ่งแต่ขึ้นอยู่กับครูทั้งหมดในโรงเรียน เพราะครูในโรงเรียนทั้งหมดเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับโรงเรียน หากโรงเรียนใดต้องการที่จะเจริญเติบโต โรงเรียนนั้นจำเป็นต้องพยายามโน้มน้าวจิตใจของครู ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปลูกฝังให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร (จันทนา เสียงเจริญ, 2554)

ความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จ ของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ครูมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด หากครูจะไม่ยอมใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากครูท่านนั้นไม่ได้รู้สึก ว่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมายงานนั้น ๆ ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียนทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่ และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (ศิริพร พรหมโสภา, 2559)

ประกอบกับสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่องและไม่มีทีท่าว่าจะหยุดลงง่าย ๆ นั้นได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ และต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่ด้วยความหวาดระแวง ความไม่แน่ใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความคิดที่ลาออก โอน และย้ายงาน (พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี, 2556) จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่จะอยู่กับองค์กร โดยครูจำนวนมากขอย้ายออกจากพื้นที่ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 ที่ผ่านมามีครูใน 3 จังหวัดชายแดนใต้แสดงความจำนงขอย้ายออกนอกพื้นที่จำนวน 200 ราย (ไทยโพสต์, 2556) หากสถานการณ์ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ครูต้องทำงานในภาวะที่เสี่ยงอยู่ทุกวัน การที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังก็ทำได้ในระดับหนึ่ง จะนำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ ไม่สามารถจัดกิจกรรมต่างๆ ได้ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เนื่องจากครูลาออกหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ไม่กล้าอยู่ในพื้นที่ ไม่กล้าออกไปทำกิจกรรม และเสียโอกาสเหล่านี้ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนขาดความสมบูรณ์ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550)



เพราะฉะนั้นหากครุมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ครุมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยที่ความรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจและความสามารถทั้งหมดของตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ทำให้ครุมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กร อยากอุทิศตนสละเวลาทั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ รวมถึงการที่ครุมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นและอยากทำงานภายในองค์กรต่อไป โดยที่จะมีแนวโน้มลาออกจากองค์กรนี้น้อยกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2559)

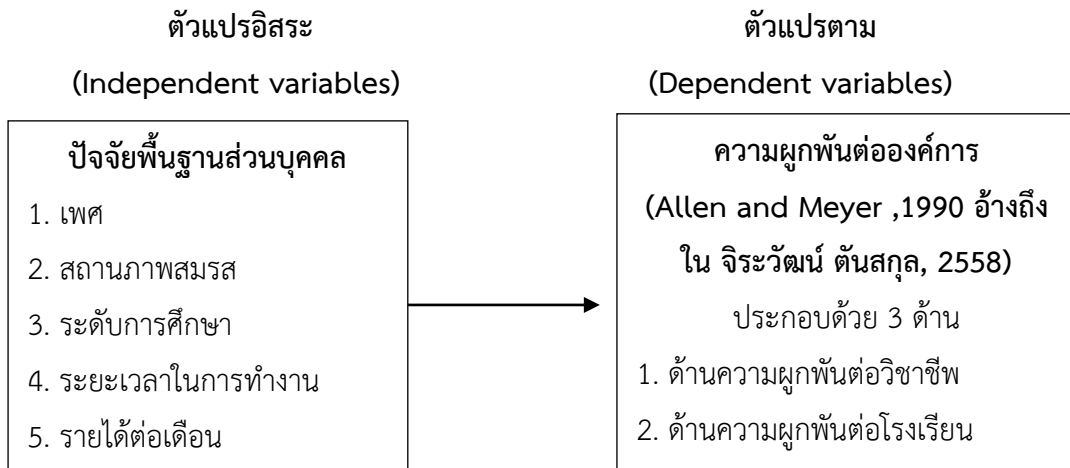
ดังนั้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่าอยู่ระดับใด และตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลใดที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่ลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น และเพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครู นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาครูให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของจิสระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ซึ่งจำแนกเป็นองค์ประกอบจำนวน 3 ลักษณะตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน จิสระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) ดังนี้ 1. ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment) คือ ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในหน้าที่ครุมีความสุขและภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู 2. ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (school commitment) คือ การยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน มีความจงรักภักดีและความต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน 3. ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน (student Commitment) คือ การเห็นคุณค่า และมุ่งสัมฤทธิ์ผลที่ผู้เรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยจึงได้กรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10,943 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Hair et al. (1998 อ้างถึงใน บุญโรม สุวรรณพาหุ, 2557) ที่เสนอว่าอัตราส่วนในการกำหนดขนาดของตัวอย่าง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา อัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรงวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 5 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรงวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งมีจำนวน 54 พารามิเตอร์และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างในการวิจัยอีก 10 % เป็นขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 594 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีแนวทางดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มส่วนของประชากรแบ่งออกเป็น 3 จังหวัด



- ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Simple Random Sampling without Replacement) ตามรายชื่อโรงเรียนในแต่ละจังหวัดและตามแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ขนาดโรงเรียนขนาดละ 1 แห่ง แยกเป็นจังหวัด เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีโอกาสเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 557 ชุด คิดเป็น 93.77%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีข้อคำถาม 44 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ มี 18 ข้อ 2) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มี 17 ข้อ 3) ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน มี 9 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถามจำนวน 60 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .94 - .99 ซึ่งเกณฑ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับสูง

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน (Independent sample) เพื่อเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามเพศ และการทดสอบค่า F (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) ต่อไป

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	แปรผล
ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ	4.64	.28	มากที่สุด
ความผูกพันต่อโรงเรียน	4.26	.55	มากที่สุด
ความผูกพันต่อผู้เรียน	4.60	.33	มากที่สุด
รวม	4.50	.32	มากที่สุด

จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ พบว่า ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ		t-test	
	$\bar{x}$	S.D.	t	P
เพศ			-2.86	.00**
ชาย	4.43	.34		
หญิง	4.52	.31		

\*\*p<.01

จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

และพบว่า ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ANOVA	
	$\bar{x}$	S.D.	F	P
<b>สถานภาพสมรส</b>			.09	.96
โสด	4.51	.32		
สมรส	4.50	.33		
หม้าย/หย่าร้าง	4.54	.27		
แยกกันอยู่	4.50	.30		
<b>ระดับการศึกษา</b>			.75	.47
ต่ำกว่าปริญญา	4.38	.24		
ปริญญาตรี	4.49	.33		
ปริญญาโท	4.52	.30		
<b>ระยะเวลาในการทำงาน</b>			1.45	.20
น้อยกว่า 1 ปี	4.38	.31		
3 – 5 ปี	4.49	.32		
6 -10 ปี	4.52	.30		
11-15 ปี	4.56	.30		
16-20 ปี	4.49	.35		
21 ปีขึ้นไป	4.45	.36		
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			3.42	.02*
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.22	.31		
10,000 - 20,000 บาท	4.50	.31		
20,001 - 30,000 บาท	4.51	.32		
30,001 บาทขึ้นไป	4.51	.33		

\*p < .05

จากการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของครูจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ครูที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และครูที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ดังตารางที่ 4





ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า	10,000 -	20,001 -	30,001
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	บาทขึ้นไป
		4.22	4.50	4.51	4.51
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.22		.27*	.29*	.29*
10,000 - 20,000 บาท	4.50			.02	.02
20,001 - 30,000 บาท	4.51				.00
30,001 บาทขึ้นไป	4.51				

\*p < .05

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการที่ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้ครูมีพลังในการทำงาน เมื่อครูลงทุนกับโรงเรียนแล้วจะเกิดความคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม อันจะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน อภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของเพศหญิงและเพศชายที่ต่างกันทำให้เกิดความผูกพันที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากครูที่เป็นเพศหญิงมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรหทัย จารุทวีผลบุญ, ธีรวิภาณ วิทโล และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า เพศส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2.2 ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ถึงแม้จะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทางครอบครัวที่ต่างกัน แต่ก็ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามที่จะทำงานให้องค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงมีความปรารถนาดีที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน แสดงว่าครูทุกคนยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนและเชื่อมั่นว่าตนมีส่วนร่วมร่วมกับสถานศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้วุฒิปริญญาตรี หรือผู้วุฒิปริญญาโท จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสันติ ประทุมปี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์การส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านการทำงาน การตอบสนองความต้องการของครู สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ทำให้ครูมีความพึงพอใจซึ่งเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะจะเห็นได้ว่าครูที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก ส่วนครูที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนหรือย้ายไปสอนที่อื่นได้ง่ายขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ



ศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันขององค์การ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ครูจะได้นำความรู้มาพัฒนาหรือปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมร่วมกันในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและต่อโรงเรียน
2. ควรมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก จะได้นำมาพัฒนาวางแผนในการพัฒนาและให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์การ

### เอกสารอ้างอิง

- จันทนา เสียงเจริญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จิระพร จันทภาโส. (2558) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. ในอนันต์ ทิพย์รัตน์ (ประธาน), การประชุมหาดใหญ่ วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพัน ของครู. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ไทยโพสต์. (2556). วันนี้ที่ชายแดนภาคใต้ไม่มีครู. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2565 จาก <http://www.thaipost.net/x-cite-kidz/020313/70301>.
- นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณีอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 3(1), 35-42.
- บุญโรม สุวรรณพาหุ. (2557). ผลของกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวความหมายในชีวิตต่อการเปลี่ยนแปลงของสุขภาวะในเยาวชนผู้กระทำผิดที่ใช้สารเสพติดที่มีระดับการควบคุมตนเองแตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- บุญสันติ ประทุมปี. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลนครราชสีมา. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ, ปีที่ 11(3), 343-355.



พัชรทัฬหัย จารุทวิผลนุกู, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาลสิณี สุตประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, ปีที่ 2(3), 27-39.

พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ภัทรพรณ แซ่ตั้ง. (2558). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษานาครกรู้งไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(3), 281-296.

วิจิตร ศรีสะอาด. (2550). มอบนโยบายให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 5 จังหวัดชายแดนใต้. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2565 จาก <http://www.tinews.org>

ศิริพร พรหมโสภา. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565 จำนวนบุคลากรข้าราชการครู สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565 จาก <https://data.bopp-obec.info/emis/>.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.