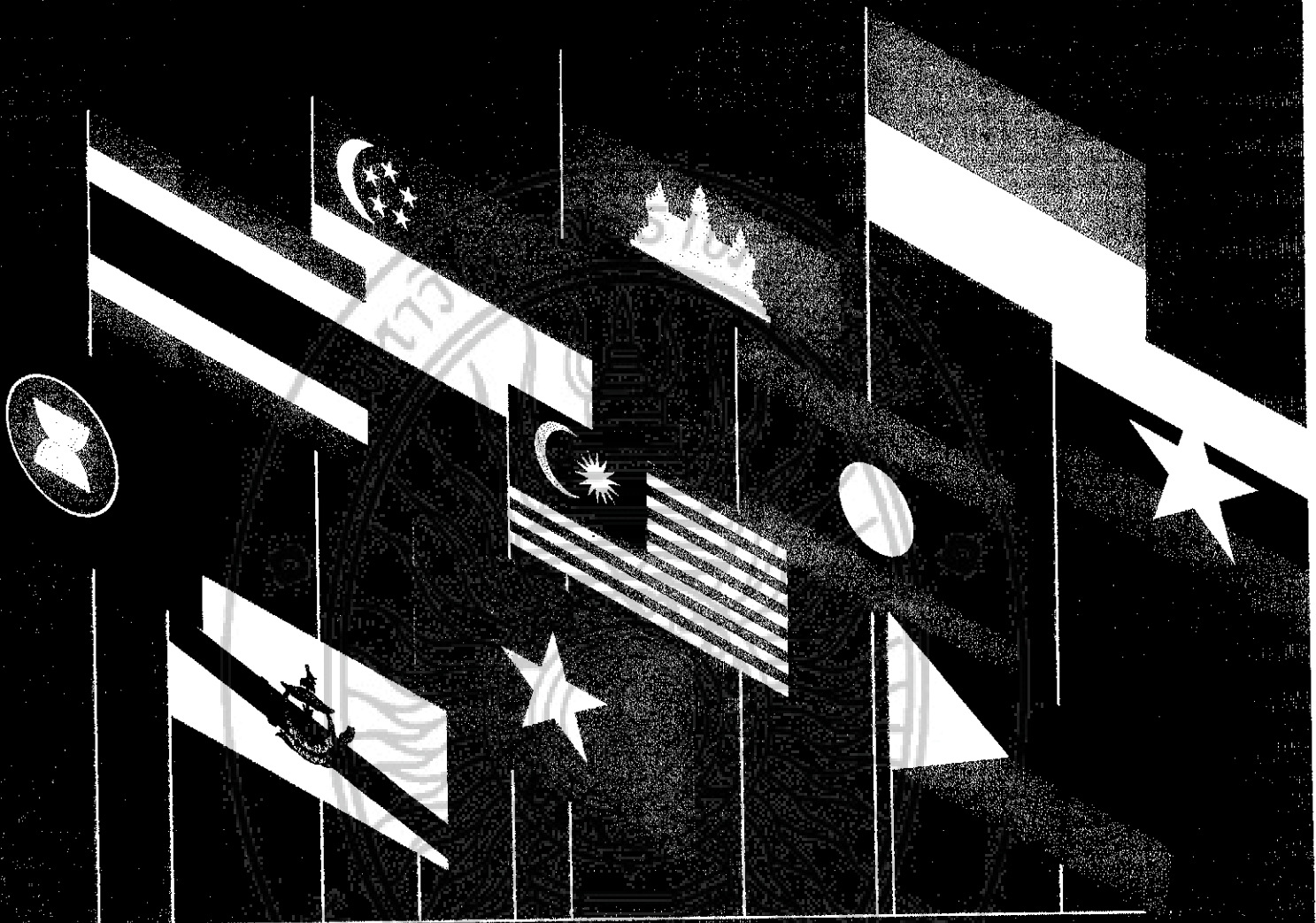


# บทคัดย่อ ABSTRACT BOOK



## เศรษฐกิจ • สังคม • วัฒนธรรม กับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายวิจัยสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ประจำปี 2556  
27 - 28 กุมภาพันธ์ 2556 ณ โรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม



**RN-85: ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**

**THE PERSONAL CHARACTERISTIC, WORK CHARACTERISTIC, WORK EXPERIENCE, SITUATIONS OF UNREST AND THE TEACHER ORGANIZATIONAL COMMITMENTS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES**

**เนาวรัตน์ ตรีโพบลย์  
Naowarat Treepalboon**

ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Corresponding author, E-mail: treepaiboon@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน สถานการณ์ความไม่สงบ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มี 6 ตอน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ปีการศึกษา 2554 จำนวน 386 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลของการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านยกเว้นด้านสถานการณ์ความไม่สงบซึ่งมีระดับความผูกพันระดับกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนสถานการณ์ความไม่สงบ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การบริหารแบบกระบวนการมีส่วนร่วมและควรส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม ส่วนสถานการณ์ความไม่สงบ ควรใช้การศึกษามาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาโดยด่วนด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กร สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

### Abstract

This purpose of this research aimed (1) to study the personal characteristic, work characteristic, work experience, situations of unrest and the teachers organizational commitments under Yala Primary Education Service Area Office in the three southern border provinces, (2) to study the relationship between the personal characteristic, work characteristic, work experience, situations of unrest and the teachers organizational commitments under Yala Primary Education Service Area Office in the three southern border provinces and (3) to collect the suggestions about Teachers' organizational commitments. The instrument was the questionnaire, there were 6 parts with 5 rating scales, with the reliability value of 0.96. The samples were 386 teachers under Yala Primary Education Service Area Office in Yala, Pattani and Narathivas province. The statistical used in this research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation. The result of this research revealed that: The teachers organizational commitments as whole and all areas excepts were at the rated high level situations of unrest was at the rated medium level. The results of the correlation test, the work experience was the very high relationship level, the work characteristic was the high relationship level, but the situations of unrest was the medium relationship level. The suggestions were, school administrators should be involved with participation processes. The teachers assessing performance should consider with a clear and fair criterions. For the situation of unrest in the three southern border provinces, the education should be used as a tool to solve the problems immediately with the harmonious relationship between teachers and the relevant agencies.

**Keyword:** the correlation, organizational commitments, the three southern border provinces

### บทนำ

ครูนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในการทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูงสุด ครูจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลต่อการสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อาจกล่าวได้ว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาสู่การแข่งขันและความเป็นเลิศได้ของสังคมแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันได้อย่างเข้มแข็ง

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวสมาชิกให้สมาชิกเป็นเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันพัฒนา ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ดังนั้น นอกจากหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบภายในแล้ว องค์กรจะต้องรักษาบุคลากร ไว้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติหรือเจตคติด้าน ความยึดมั่นผูกพัน [1] ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความผาสุกในองค์กร [2]

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน [2] โดยมีพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร องค์กรประกอบด้านโครงสร้างขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญด้านอารมณ์ การลงทุน และหน้าที่ที่เป็นปัจจัยร่วมที่ส่งผลให้ เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อย [3] สำหรับผลของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การทำงานสม่ำเสมอ การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน [4]

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ที่เกิดขึ้น เป็นรายวัน ส่งผลกระทบต่อทั้งทาง ตรง และทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู [5] ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษาในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ [6] อย่างไรก็ตาม หน้าที่สำคัญของสถานศึกษา ก็คือ การธำรงรักษาให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ [7] ข้อค้นพบจากการวิจัยความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะช่วยให้เกิดแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาของ ผู้บริหารได้อย่างถูกต้องทิศทาง และเกิดแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูได้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน สถานการณ์ความไม่สงบ และ ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และ สถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ปีการศึกษา 2554 จำนวน 12,376 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ปีการศึกษา 2554 จำนวน 386 คน ซึ่งประมาณขนาด กลุ่มตัวอย่างได้จาก การใช้สูตรของทหาโร ยามาเน่ และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำแนกประชากรตามจังหวัด และ ขนาดสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละสถานศึกษาโดยวิธีการเทียบ สัดส่วน ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดและขนาดสถานศึกษา

ส.ร.	จังหวัด	ประชากร (คน)				กลุ่มตัวอย่าง (คน)			
		ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
1	ยะลา	1,048	892	491	2,431	38	32	18	88
2	ปัตตานี	1,779	1,455	568	3,802	64	53	20	137
3	นราธิวาส	2,202	1,426	816	4,444	80	51	30	161
	รวม	5,029	3,773	1,875	10,677	182	136	68	386



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นคำถามลักษณะเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน จังหวัดที่ปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา และเวลาที่คาดว่าจะย้าย

ตอนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ โดยวัดลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีโอกาสดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะงานที่มีความสำคัญ

ตอนที่ 3 ประสบการณ์ในงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ โดยวัดประสบการณ์ในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ การพิจารณาความดีความชอบ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยวัดลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3 ด้าน ได้แก่ การแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 5 สถานการณ์ความไม่สงบ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบปลายเปิดในด้านความ ผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และสถานการณ์ความไม่สงบ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เมื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ปรากฏความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.96 โดยมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ประสบการณ์ในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และสถานการณ์ความไม่สงบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 386 ฉบับ จากนั้นได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. **สถิติเชิงพรรณนา** การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยการใช้สถิติพื้นฐานในการพรรณนาเพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน สถานการณ์ความไม่สงบ และความผูกพันต่อองค์กรของครู อธิบายโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. **สถิติเชิงอนุมาน** การใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) [8] เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มี 5 ระดับ ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

3. **การวิเคราะห์เชิงคุณภาพข้อมูลที่เป็นข้อเสนอนแนะ** การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอนแนะ

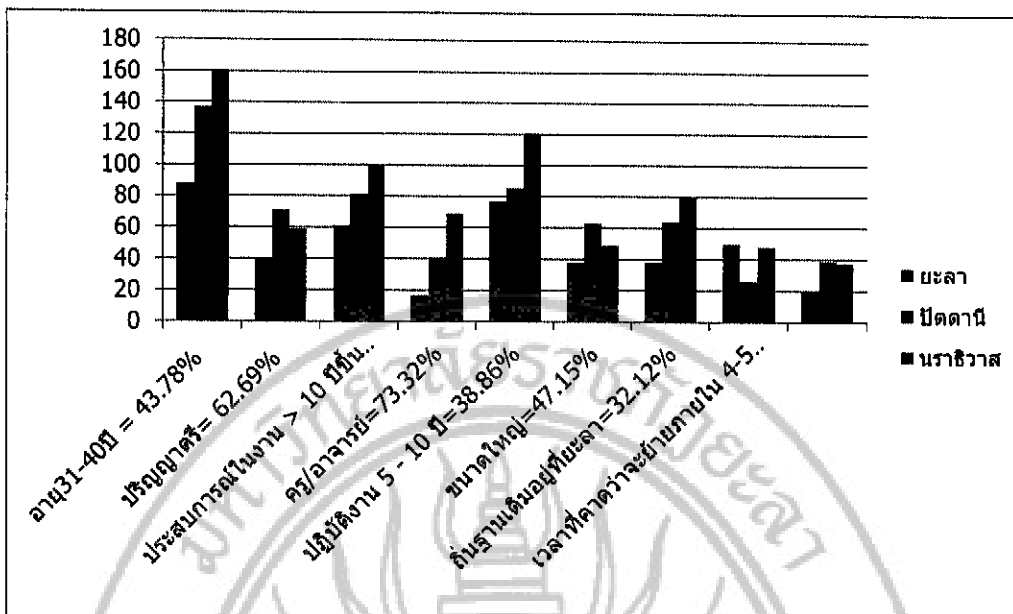
### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 386 คน พบว่า ปฏิบัติงานในจังหวัดนราธิวาสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี คิดเป็นร้อยละ 35.00 และปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา คิดเป็น ร้อยละ 23.00 และเมื่อจำแนกรายละเอียดตามลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

2. ลักษณะส่วนบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.10 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.78 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 62.69 มีประสบการณ์ในงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.90 โดยปฏิบัติงานเป็นครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 73.32 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.86 ซึ่งสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.15 ส่วนใหญ่มีถิ่นฐานเดิมเป็นจังหวัดยะลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.12 และเวลาที่คาดว่าจะย้ายมากที่สุด คือ ภายใน 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.13 ซึ่งมีรายละเอียดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านสถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งอยู่ในระดับกลาง เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ คือ ความผูกพัน รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และ ประสบการณ์ในงาน ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	อันดับ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.83	มาก	2
2. ประสบการณ์ในงาน	3.55	0.76	มาก	3
3. สถานการณ์ความไม่สงบ	2.89	0.81	ปานกลาง	4
4. ความผูกพันต่อองค์กร	3.83	0.80	มาก	1
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	3.40	0.83	มาก	

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางตรงกันข้ามอยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนเวลาที่คาดว่าจะย้ายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ความภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความสัมพันธ์ ต่อองค์กร	ความสัมพันธ์ กับองค์กร	ความสัมพันธ์ ต่อองค์กร	ความสัมพันธ์ ต่อองค์กร
เพศ	-.035	-.006	-.045	-.031
อายุ	-.099	-.044	-.057	-.072
ระดับการศึกษา	-.069	-.053	-.054	-.062
ประสบการณ์ในการทำงาน	-.162(**)	-.119(*)	-.086	-.130(*)
เวลาที่คาดว่าจะย้าย	-.121(*)	-.073	-.057	-.089
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	.088	.043	.095	.082
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	-.105(**)	-.097	-.093	-.105(*)
ถิ่นฐานเดิม	-.032	-.036	-.035	-.037
ขนาดสถานศึกษา	-.013	-.019	-.069	-.037
เวลาที่คาดว่าจะย้ายย้าย	.192(**)	.172(**)	.301(**)	.238(**)

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์ กับองค์กร	ความสัมพันธ์ กับองค์กร	ความสัมพันธ์ กับองค์กร	ความสัมพันธ์ กับองค์กร
1.1 ความหนักหน่วงของงาน	.644(**)	.696(**)	.590(**)	.661(**)
1.2 การมีโอกาสดำเนินงาน	.627(**)	.589(**)	.624(**)	.653(**)
1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.679(**)	.661(**)	.647(**)	.704(**)
1.4 ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.761(**)	.754(**)	.740(**)	.799(**)
1.5 ลักษณะงานที่มีความสำคัญ	.676(**)	.656(**)	.667(**)	.709(**)
2. ประสบการณ์ในงาน	.619(**)	.743(**)	.777(**)	.830(**)
2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	.514(**)	.435(**)	.529(**)	.526(**)
2.2 การพิจารณาความดีความชอบ	.657(**)	.569(**)	.620(**)	.656(**)
2.3 ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.747(**)	.727(**)	.705(**)	.771(**)
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.823(**)	.754(**)	.779(**)	.836(**)
2.5 ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กร	.855(**)	.781(**)	.783(**)	.858(**)
3. สถานการณ์ความไม่สงบ	.469(**)	.425(**)	.588(**)	.481(**)

จากตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า



ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีโอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องพันธกิจองค์กร ความภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยประสบการณ์ในงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ การพิจารณาความดีความชอบ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องพันธกิจองค์กร ความภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องพันธกิจองค์กร ความภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูงมาก

สถานการณ์ความไม่สงบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องพันธกิจองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความภักดีต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

#### 7. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังต่อไปนี้

7.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการพัฒนาครูที่ชัดเจน เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและสายงาน อีกทั้งควรสร้างเครือข่ายของศิษย์เก่า และส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อให้ชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ ควรจัด กิจกรรมที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของศิษย์เก่า เช่น รักษาดิน คืนสู่เหย้า และการมอบทุนการศึกษา เป็นต้น

7.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดหน้าที่และเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ชัดเจนด้วยการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ควรกระตุ้นให้ครูทุกคนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการทำผลงานทางวิชาการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ครู นอกจากนี้ ควรสร้างเครือข่ายทางวิชาการหรือกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานต่าง ๆ และควรสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการ ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาหมู่บ้านหรือท้องถิ่นในชุมชน

7.3 ด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบอำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบในงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ควรมีการพัฒนาเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบที่มีความเป็นกลางและยุติธรรม ควรสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และช่วยแก้ปัญหาทั้งใน ด้านการงานและ เรื่องทั่วไปอย่าง เป็นกันเองและเสมอภาค นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีมาตรการควบคุมความปลอดภัยอย่างเข้มแข็ง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม และควรจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของครูที่มีเป็นระบบและประสิทธิภาพ

7.4 ด้านสถานการณ์ความไม่สงบ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรหาแนวทางแก้ปัญหาด้านการใช้ การศึกษานำมาแก้ไข้ปัญหาโดยด่วน เพราะปัญหาสามจังหวัดชายแดนใต้ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการ หลายๆ ด้าน ควรสร้างมาตรการเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ครูให้มากกว่าเดิม ควรฟื้นฟูทาง ด้านจิตใจของครูโดยด่วน ควรใช้ยุทธศาสตร์การปรองดองด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างครูกับทหาร ตำรวจ

และชาวบ้าน และควรให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมมือกันอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาโดยด่วน โดยให้คนในพื้นที่มีบทบาทพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจของชุมชน

### สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับผลการวิจัยของจำนง เหล่าคงธรรม ซึ่งได้ศึกษาการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด [9] ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกันที่เป็นเช่นนี้ คงเนื่องด้วยเมื่อครูตัดสินใจเข้าไปเป็นสมาชิกในสถานศึกษาแล้ว ย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนเกิดความภักดีต่อสถานศึกษานั้น คงเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของสังคมที่ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของสถานศึกษาก็ต้องมีความผูกพันต่อสถานศึกษา เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา [10]

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีโอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงานที่มีความสำคัญ และประสบการณ์ในงาน ด้านความท้าทายของงาน การมีโอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงานที่มีความสำคัญความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ การพิจารณาความดีความชอบ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ความภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูงมาก สถานการณ์ความไม่สงบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความภักดีต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้ คงสืบเนื่องมาจากการรับรู้ของครู ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่ครูได้รับในระหว่างการทำงานที่ผ่านมาสร้างความรู้สึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน[11] และสอดคล้อง ตามแนวคิดของ สเตียร์สที่ให้ความหมายของประสบการณ์ในงานว่า เป็นสิ่งที่คุณค่าได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปการปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กรและความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร [11] เช่น หากองค์กรที่ทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ประสบการณ์ในงานที่ผ่านมาเกี่ยวกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะตอบสนองในเรื่องของความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคมและ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น [12-13]

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ควรจัดทำโครงสร้างการพัฒนาครูที่ชัดเจน ควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ควรพัฒนาเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบที่มีความเป็นกลางและยุติธรรม ควรสร้างเครือข่ายของศิษย์เก่า และส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม และควรจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของครูที่มีเป็นระบบและประสิทธิภาพ ควรสร้างมาตรการเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ครูให้มากกว่าเดิมโดยด่วน ควรใช้ยุทธศาสตร์การปรองดองด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างครูกับทหาร

ตำรวจ และชาวบ้าน และควรให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมมือกันอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาโดยด่วน โดยให้คนในพื้นที่มีบทบาทพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจของชุมชน

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] ธาณิน สุเพ็งคำ. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [2] อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- [3] กรกต บัวอินทร์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชานำรุงจังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [4] อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- [5] เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2552). *รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพการจัดการศึกษาใน จังหวัดชายแดนภาคใต้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- [6] เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2552). *รายงานการสัมมนา เรื่อง การพัฒนาการศึกษาในเขต พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- [7] เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในสถานการศึกษาระดับพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การ บริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [8] สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2553). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุตรธานี: อักษรศิลป์ การพิมพ์.
- [9] จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ดรสด: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [10] Clinebell, S., & Shadwick, G. (2005). The importance of organizational context on employees' attitudes: An examination of working in main offices versus branch offices. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 89-100.
- [11] มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). *การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ: สถาบัน บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- [12] นิษฐ์รวิทย์ หิริโอดัปปะ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [13] Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.