

ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร

Selected psychological factors affecting organization engagement of teachers under the Bangkok metropolitan administration

Received: Jul 12, 2023

Revised: Oct 10, 2023

Accepted: Oct 20, 2023

^{1*}ขนิษฐา นุชประมool ²ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา

^{1*}Khanittha Nuchpramool ²Malakul Na Ayudhaya

^{1*}-²จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Psychology for Development Human Potential, Potential, Kasem Bundit University

*Corresponding Author, E-mail: khanittha.kn26@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร 2) ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของกลุ่มเป้าหมาย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ของกลุ่มเป้าหมาย และ 4) ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตาราง Kerjcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive selection) โดยมีเกณฑ์ของผู้ตอบแบบวัด เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการเข้าไปเก็บข้อมูล คือข้าราชการครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา และเขตสวนหลวง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า index of item objective congruence (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (item discrimination) 0.53 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยแบบขั้นต่อน (stepwise regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุดถึงระดับมาก โดยภาพรวมระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.26) ซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในแต่ละด้านดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99)

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยา ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

2. ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53)

3. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

4. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรได้ร้อยละ 36.20

Abstract

This research aims to 1) study the levels of organizational engagement of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, 2) study the levels of selected psychological factors related to organization engagement of the samples of this study, 3) study the relationships between selected psychological factors and organizational engagement of the sample group, and 4) study the selected psychological factors affecting organizational engagement of the sample group. The samples of this study were 375 teachers under the Bangkok Metropolitan Administration obtained from Kerjcie and Morgan (1970) tables and purposive selection with the criteria of cooperation in collecting data, including the Vadhana District Office and Suanluang District Office. The instrument used in this research was a 4-level rating scale with validity checked by the Index of Item objective. Congruence was equal to 1.00., item discrimination value was 0.53, and reliability value was 0.93. The data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise regression analysis.

The research results were as follows:

1. The overall levels of organizational engagement among teachers within the Bangkok Metropolitan Administration are exceptionally high, with an average score of 3.26. The engagement levels in the mental aspect are particularly high, averaging at 3.52. The commitment to staying within the organization is also strong, scoring an average of 2.99, while the foundational aspect of engagement is very high, with an average score of 3.28.

2. The overall level of selected psychological factors influencing organizational engagement among teachers within the Bangkok Metropolitan Administration was notably high, with an average score of 3.54. In particular, the dimensions of work nature and agency relationships received very high ratings, with average scores of 3.54 and 3.53, respectively.

3. Key psychological factors were found to have a positive correlation with the organizational engagement of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, which was statistically significant at the .01 level.

4. Selected psychological factors have statistically and significantly affected the organizational engagement of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, explaining 36.20% of the variance in organizational engagement.

Keywords: organization engagement, psychological factors, teachers of Bangkok metropolitan administration

บทนำ

ในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานครนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย แต่ประเด็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือจะอย่างไรให้ครูเหล่านั้นเป็นครูที่มีศักยภาพ และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเพื่อจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และคงอยู่กับองค์กรตลอดไป การปฏิบัติการสอนของครูเป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร ครูต้องมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Davis & Newstrom, 2002)

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Organization engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน จนนำไปสู่การรักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด (Clack, 2021)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีหลายประการ Steers (1991) อธิบายว่าลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย อายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา สถานภาพบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีอายุมากขึ้น วุฒิภาวะ ประสบการณ์ชีวิตมีมากในการคิด และมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งได้พบว่าบุคคลที่มีอายุยิ่งมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูง ในด้านภูมิฐานะ พบว่าเป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าครูจะอยู่ในองค์กรตลอดไปหรือไม่ เพราะเนื่องจากสาเหตุหนึ่งที่ครูลาออกเกิดจากการต้องการกลับภูมิลำเนาเดิมของตนเอง (ณิชาพันธ์ ศิริกุลสถิตย์, 2562)

ผู้วิจัยในฐานะที่มีบทบาทในการบริหารงานด้านบุคลากรในสถานศึกษาของเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจสำรวจข้อมูลของเขตนี้ พบว่าพื้นที่ในส่วนของสำนักงานเขตวัฒนามีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 8 โรงเรียน มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาล จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ในปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูเป็นจำนวนมากจากเหตุผลหลายประการเช่น การเป็นข้าราชการครูในกรุงเทพมหานคร การใช้ชีวิตอยู่ในเมืองหลวงมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการอยู่ต่างจังหวัด ภาระหน้าที่อื่นต้องรับผิดชอบอีกจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่รับผิดชอบในการบริหารงานด้านบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง จึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

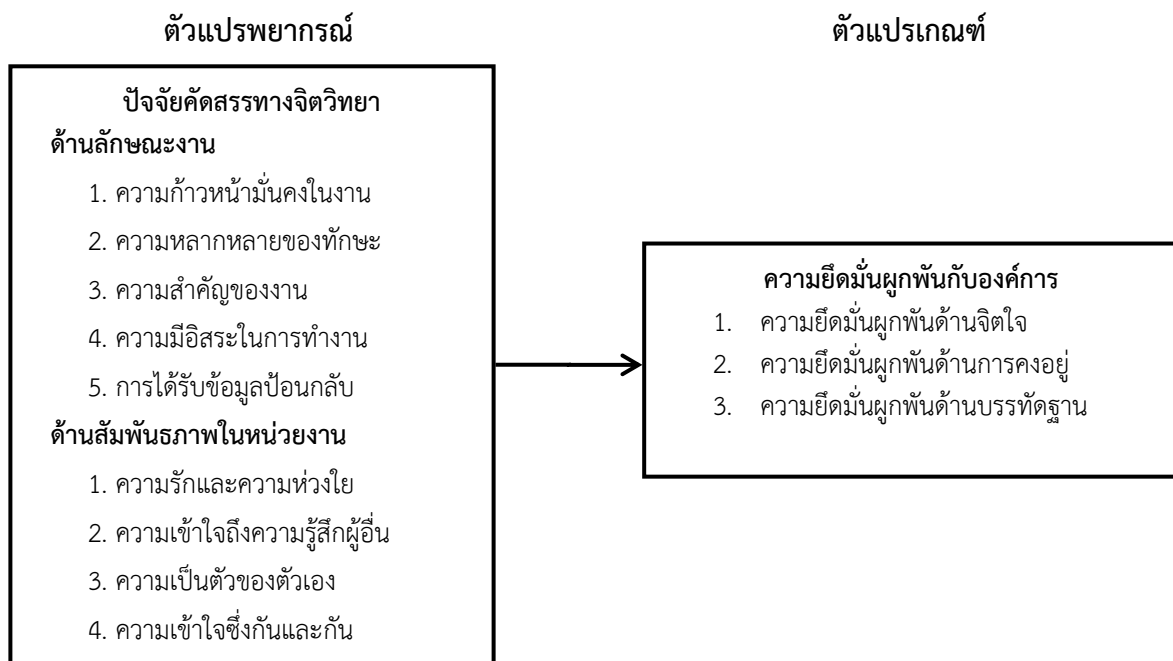
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการยื่นเอกสารเพื่อขอพิจารณารับรองจริยธรรมในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการอนุมัติ

เอกสารรับรองการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และดำเนินการขอเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 14,000 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนตัวอย่าง 375 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละสำนักงานเขต โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) โดยมีเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการเข้าไปเก็บข้อมูล คือ ข้าราชการครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา จำนวน 203 คน เนื่องจากเป็นสำนักงานเขตที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ และสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง จำนวน 172 คน เนื่องจากสำนักงานเขตสวนหลวง มีพื้นที่ติดกับสำนักงานเขตวัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบวัดสำหรับรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา และในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวงซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบวัดข้อมูลทั่วไป วัดเกี่ยวกับเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และภูมิลำเนา ซึ่งมีลักษณะเป็นปลายปิด มีตัวเลือกให้เลือกตอบ และเติมข้อความจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยา เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 แบบวัดลักษณะงานจำนวน 10 ข้อ และตอนที่ 2 แบบวัดสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร พัฒนามาตรวัดมาจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) จำนวน 30 ข้อ ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ

คำถามในแบบวัดตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดและมีตัวเลือกให้เลือกตอบ มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 4 ระดับ ตามวิธีของ Likert's method

การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาเอกสาร และแบบวัดที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบวัด นำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิค index of item objective congruence ผลพบว่าแบบวัดมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม จำนวน 30 คน ผู้ตอบแบบวัดเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพระโขนง ผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้ แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ปรากฏว่ามีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปจำนวน 48 ข้อ มีค่าน้อยกว่า 0.20 จำนวน 2 ข้อ และคำนวณค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของ

Cronbach (1978) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 48 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดทั้งสิ้น 375 ชุด โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับแบบวัดไปยังสำนักงานเขตวัฒนา จำนวน 203 ชุด และสำนักงานเขตสวนหลวง จำนวน 172 ชุด เมื่อเก็บรวบรวมแบบวัดทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด พบว่าเป็นเพศหญิงร้อยละ 73.6 เพศชายร้อยละ 26.4 ช่วงอายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 40.8 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 25.1 ช่วงอายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 17.1 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 49.6 สถานภาพสมรสร้อยละ 44.53 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายร้อยละ 5.87 วิทยฐานะชำนาญการร้อยละ 38.7 ค.ศ.1 ร้อยละ 27.2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 21.6 ครูผู้ช่วย ร้อยละ 12.5 วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 56.80 ปริญญาโท ร้อยละ 41.06 ปริญญาเอกร้อยละ 1.07 อื่น ๆ ร้อยละ 1.07 ระยะเวลาทำงาน 1 - 10 ปี ร้อยละ 43.73 ทำงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 24.53 ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.93 ทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 8.80 รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไปร้อยละ 40.53 รายได้ 15,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 23.73 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 19.73 และรายได้ 25,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 16.00 ภูมิลำเนาต่างจังหวัดร้อยละ 68.27 ภูมิลำเนากรุงเทพมหานครร้อยละ 31.73

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาและความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.52$, $SD=0.43$) ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.28$, $SD=0.49$) และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 2.99$, $SD=0.70$)

2. ระดับปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, $SD=0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.54$, $SD=0.37$) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพใน

หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53, SD=0.50$) ในด้านลักษณะงานเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66, SD=0.50$) ในด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความเข้าใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71, SD=0.48$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาโดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.601$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือลักษณะงานกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์ คือ การยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวมมากที่สุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.550 และสัมพันธภาพในหน่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.507 ตามลำดับ

4. ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .601 ค่าประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ .362 หมายถึงปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยา โดยภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 36.20

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน ได้แก่ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้าน คือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานในการวิจัย หมายถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความยึดมั่นผูกพันองค์กรของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ มีทัศนคติที่ดีและรักองค์กร ไม่ย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan, (1974) ที่กล่าวไว้ว่าความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งมีผลให้การปฏิบัติอยู่ดี ช่วยจัดการโดนแทรกแซงจากหน่วยงานภายนอก เป็นผลมาจากการที่บุคลากรขององค์กรมีความรัก และความยึดมั่นผูกพันให้กับองค์กรของตนเองเป็นอย่างมากนั่นเอง และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2. ระดับปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองคือด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานของการวิจัย หมายถึงการทำงานในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีความสุข ทำงานอย่างมีความเป็นอิสระ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพของตนเอง

สอดคล้องกับ Dumham et al. (1994) ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันกับองค์กรในแต่ละด้าน ไว้ดังนี้ 1) ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ ลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และผลตอบแทนของหัวหน้า การพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเหล่านี้เป็นความรู้สึกของพนักงาน พวกเขาที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา 2) ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก 3) ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และยังพบอีกว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางด้านจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง รวมถึงการได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยากับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานในการวิจัย คือปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาช่วยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กรนั้นสำคัญกับพนักงานทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร จนมาถึงผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากหากระดับผู้บริหารไม่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้ผู้บริหารขาดความทุ่มเทในการบริหารงานให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้การบริหารไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่มีการตั้งเป้าหมายไว้ และหากระดับของพนักงานขาดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร ไม่เกิดการมีส่วนร่วมกับองค์กรจนอาจเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีอัตราการลาออกมาก สอดคล้องกับ Steers (1977, p. 48) อธิบายถึง ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรตั้งใจทำงาน และเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาโดยภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 36.20 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยคัตสรรทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ลักษณะงานทั้งในด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ และสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานของกรุงเทพมหานครทั้งด้านความรักและห่วงใย ความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของตนเอง สอดคล้องกับ Saks (2006) ระบุความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” ผลการศึกษาของ Saks นี้ได้แนะนำว่า ปัจจัยที่ส่งผล (antecedent variables) ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน การยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการผูกพันของพนักงาน และ

การผูกพันของพนักงานกับองค์กรมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (outcomes variables) ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท หรือความตั้งใจที่จะลาออก

โดยสรุป จึงนับว่าการวิจัยครั้งนี้ตอบโจทย์ปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ยืนยันสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ผลเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และองค์กรได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่อยู่ในเขตกลางใจกลางเมืองของกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในเขตเมืองชั้นนอกระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานที่ตั้งในแต่ละพื้นที่
2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่ได้มีการนำปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมาศึกษา เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
3. ผู้บริหารและองค์กรควรนำข้อมูลและผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาหาแนวทางเสริมจุดแข็ง ลดทอนจุดอ่อนต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยคัดสรรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในพื้นที่กรุงเทพมหานครชั้นนอกที่มีบริบทของสถานที่ตั้งของพื้นที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้
2. ควรได้นำผลการวิจัยในรายละเอียดของตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ไปศึกษาเป็นเฉพาะเรื่องต่อไป
3. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรเพิ่มการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิการสัมภาษณ์ หรือการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group) เพื่อให้เจาะลึกถึงปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่างได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University (JSPUI).

<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2403/1/57252362.pdf>

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

<http://dx.doi.org/10.2307/2391809>

Clack, L. (2021). *Employee engagement: keys to organizational success*. In: Dhiman, S.K. (eds). *The Palgrave handbook of workplace well-being*. Palgrave Macmillan, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_77

Cronbach, L. J. (1978). *Essentials of psychological testing (3rd ed.)*. Harper & Row.

- Davis, K. & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill/Irwin.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of applied psychology, 79*(3), 370–380. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.370>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *educational and psychological measurement, 30*, 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology, 21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *administrative science quarterly, 22*(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. (3rd ed.) HarperCollins Publishers.
-