



ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

Causal and Consequential Factors of Organizational Commitment of Teachers
in Schools under The Office of The Private Education Commission, Watthana
District, Bangkok

แพรวา วิหงส์^{1*} จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์²

Praewa Wihong^{1*} Jantarat Phutiarayawat²

(Received: 2026-02-25; Revised: 2026-04-29; Accepted: 2026-04-30)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 4) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่างคือครู 320 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 5) ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = 0.836$) 6) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 83.60 ($R^2 = 0.836$) โดยอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำการ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ Ed.M. degree's student in Educational Administration, Srinakharinwirot University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² Assistant Professor in Educational Administration, Srinakharinwirot University

*Corresponding Author: praewawi@gmail.com



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ($\beta = 0.403$) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.541$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.885$) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.473$) ผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโรงเรียนเอกชน

Abstract

This study aimed to examine (1) the levels of causal and consequential factors influencing teachers' organizational commitment, (2) the relationships between the casual and consequential factors, (3) the factors affecting teachers' organizational commitment, and (4) the influence of organizational commitment on teachers' organizational citizenship behaviors. The population consisted of 1,857 teachers teaching at schools under the office of the Private Education Commission in Watthana District, Bangkok, Thailand. The sample included 320 teachers selected through stratified random sampling. Data was gathered through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modelling (SEM). The results indicated that overall levels of teachers' quality of work life, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and transformational leadership of administrators were high. All variables were significantly correlated at the .01 level, with the strongest relationship found between quality of work life and organizational commitment ($r = 0.836$). The structural model showed a good fit with empirical data and explained 83.60% of the variance in organizational commitment ($R^2 = 0.836$). Transformational leadership ($\beta = 0.403$) and quality of work life ($\beta = 0.541$) had significant direct effects on organizational commitment at the .001 level. Organizational commitment also had a significant direct effect on organizational citizenship behavior ($\beta = 0.885$). In addition, transformational leadership had a significant indirect effect on organizational commitment ($\beta = 0.473$) through quality of work life at the .001 level.



Keywords: Transformational Leadership, Quality of Work Life, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Private Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรและความก้าวหน้าของประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในยุคที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโครงสร้างสังคมอย่างรวดเร็ว รัฐบาลได้กำหนดจุดเน้นในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต โดยมี "ครู" เป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจุบันระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่รุนแรงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้นคือ อัตราการลาออกของครูที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน จากการศึกษาของ กนกวรรณ รัตนวิเชียร และคณะ (2565) พบว่า ภาระงานที่เกินขีดความสามารถและระบบสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ เป็นปัจจัยหลักที่ลดทอนประสิทธิภาพการทำงาน ปัญหานี้ไม่ได้หยุดเพียงแค่การลาออกเท่านั้น แต่ยังลามไปถึงการที่ครูยังอยู่ในระบบขาดความทุ่มเท ทำงานเพียงตามหน้าที่พื้นฐาน แต่ขาดการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนองค์การในเชิงรุก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูง เช่น เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะตัดสินความอยู่รอดและเป็นเลิศของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติ ซึ่งครูจะยอมอุทิศตนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การที่จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเชิงสาเหตุหลายด้านร่วมกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์และกระตุ้นพลังปัญญา (Zhu et al., 2023) ควบคู่ไปกับการจัดให้มี "คุณภาพชีวิตในการทำงาน" ที่เหมาะสม ซึ่ง Al-Qudah (2022) ระบุว่าป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เมื่อครูได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการตัดสินใจอยู่ในองค์การและความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Hermanto et al. (2024) และ อนาวิน อาจเส็ม (2566) ที่ยืนยันว่าครูที่มีความผูกพันทางใจสูงจะมีจิตสำนึกในการทำหน้าที่และพร้อมจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกมาอย่างเด่นชัด



ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียนเอกชนไทย เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรเพียงในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ที่ครอบคลุมอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งงานวิจัยในบริบทโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว

ในบริบทของเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีโรงเรียนเอกชนจำนวนมากและยังมีความหลากหลายด้านการบริหารจัดการทางการศึกษาในโรงเรียน อีกทั้งยังขาดงานวิจัยเชิงโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชนโดยเฉพาะ ดังนั้น การศึกษานี้ จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยคาดว่าจะประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเอกชน เสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพครู ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,857 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2568 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์ และคณะ (Hair et al., 2006) ที่การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล คือ ขนาดของโมเดล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่าจำนวน 19 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยเลือกใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 คนต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและรองรับความคลาดเคลื่อน จากการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่สูงขึ้น คือ 320 คน จากนั้น สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากร คือ ครู จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน มีจำนวน 1,065 คน โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรงเรียน มีจำนวน 523 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 20 โรงเรียน มีจำนวน 269 คน รวมจำนวนทุกโรงเรียน 34 โรงเรียน และจำนวนครู รวมทั้งหมด 1,857 คน ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรของโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนบุคลากร
โรงเรียนขนาดใหญ่	6	1,065
โรงเรียนขนาดกลาง	8	523
โรงเรียนขนาดเล็ก	20	269
รวม	34	1,857



ขั้นตอนที่ 2 นำจำนวนครูทั้งหมด 1,857 คน ไปคำนวณมาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์ และคณะ (Hair et al., 2006) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 320 คน จากนั้นแบ่งโรงเรียนจำนวน 34 โรงเรียน ออกเป็น 3 ขนาด โดยจำแนกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 20 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด อย่างง่าย ตามสัดส่วน (Proportion Size) จะได้จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 17 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 4 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 10 โรงเรียน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานครที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่	6	3
โรงเรียนขนาดกลาง	8	4
โรงเรียนขนาดเล็ก	20	10
รวม	34	17

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดครบตามจำนวนแล้ว ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่างครู โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 184 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 91 คน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนของสถานศึกษา และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากรของบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	1,065	184
โรงเรียนขนาดกลาง	4	523	91
โรงเรียนขนาดเล็ก	10	269	45
รวม	17	1,857	320



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สันตามวิธี Item–Total Correlation โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ต่อจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทั้งในรูปแบบเอกสาร และแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อยที่สุด และดำเนินการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรเพื่อดูความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

$r = 0.00-0.20$ = ความสัมพันธ์ต่ำมาก

$r = 0.21-0.40$ = ความสัมพันธ์ต่ำ

$r = 0.41-0.60$ = ความสัมพันธ์ปานกลาง

$r = 0.61-0.80$ = ความสัมพันธ์สูง

$r = 0.81-1.00$ = ความสัมพันธ์สูงมากแสดงในตาราง

หลังจากนั้น ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ SEM จากโปรแกรม LISREL for window เพื่อประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้รับค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยนี้ นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) และใช้การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับการแสดงออกถึงพฤติกรรมในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับการแสดงออกถึงพฤติกรรมในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับการแสดงออกถึงพฤติกรรมในระดับปานกลาง



1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับการแสดงออกถึงพฤติกรรมในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับการแสดงออกถึงพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

ตัวแปร / องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านเป้าหมายเชิงคุณค่า	3.905	0.629	มาก
2. ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง	3.847	0.635	มาก
3. ด้านการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงลึก	3.953	0.594	มาก
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	3.865	0.655	มาก
5. ด้านการสร้างเอกภาพ	3.888	0.654	มาก
รวม	3.891	0.592	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากทุกข้อ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

ตัวแปร / องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.601	0.721	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	3.963	0.622	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.789	0.579	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.733	0.606	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.935	0.575	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.320	0.720	ปานกลาง



ตัวแปร / องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.741	0.651	มาก
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม	3.953	0.584	มาก
รวม	3.754	0.501	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านสิทธิส่วนบุคคลที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

ตัวแปร / องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ด้านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและความสัมพันธ์ในองค์กร	3.838	0.566	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	3.926	0.545	มาก
3. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป	3.891	0.617	มาก
รวม	3.884	0.524	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

ตัวแปร / องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	3.991	0.572	มาก
2. ด้านการใช้ความร่วมมือ	3.994	0.570	มาก
3. ด้านการสำนึกในหน้าที่ตน	4.015	0.556	มาก
รวม	3.999	0.533	มาก



จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ดังข้อมูลต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คุณภาพชีวิต การทำงาน ของครู	ความผูกพัน ต่อองค์การ ของครู	การเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของครู
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	1			
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	.810**	1		
ความผูกพันต่อองค์การของครู	.802**	.836**	1	
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครู	.684**	.737**	.805**	1
Mean	3.891	3.754	3.884	3.999
S.D.	0.592	0.501	0.524	0.533

จากตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.684 ถึง 0.836 เมื่อพิจารณาแล้วสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยได้

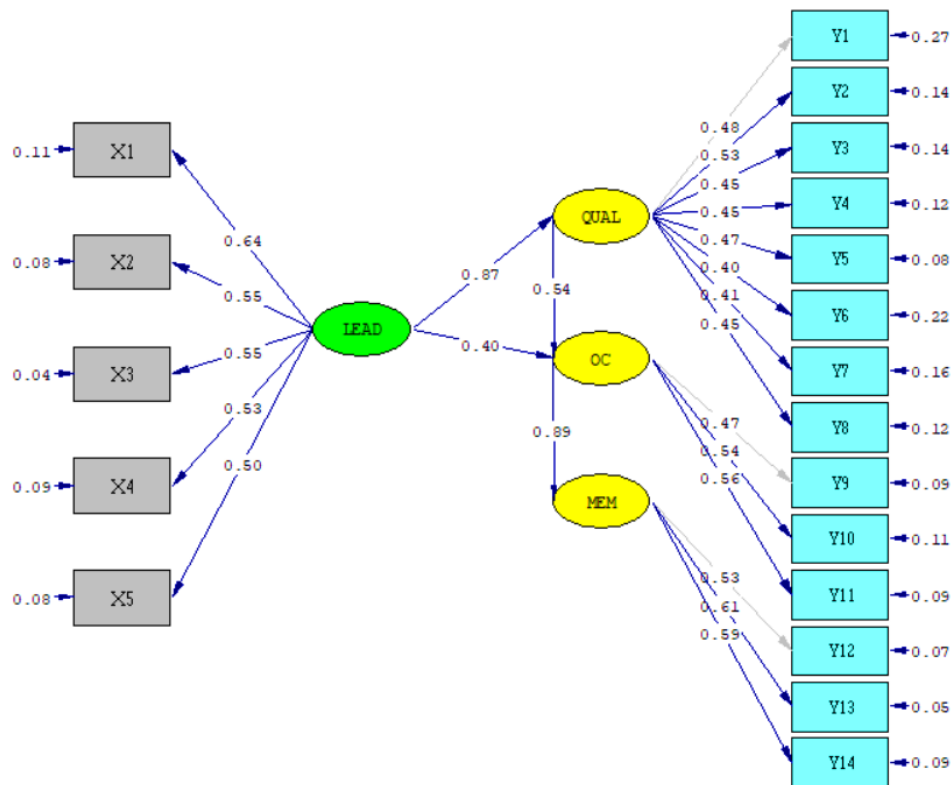
3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ดังข้อมูลต่อไปนี้



ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติก่อนปรับ	ค่าสถิติหลังปรับ	ผลการพิจารณา
<i>Chi-square</i>	-	819.150	184.20	-
<i>df</i>	-	148	100	-
<i>Chi-square / df</i>	< 2.00	5.535	1.842	ผ่านเกณฑ์
<i>P</i>	>.050	0	0.134	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	0.787	0.943	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.727	0.918	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.90	0.975	0.996	ผ่านเกณฑ์
RMR	<.050	0.020	0.0126	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<.050	0.052	0.0315	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<.050	.119	0.050	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 9 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าสถิติค่า $\chi^2 = 184.20$ ค่า $df = 184$ ค่า $p\text{-value} = 0.134$ ค่าดัชนี GFI = 0.943 ค่าดัชนี AGFI = 0.918 ค่าดัชนี CFI = 0.996 ค่าดัชนี RMR = 0.0126 ค่าดัชนี SRMR = 0.0315 และค่า RMSEA = 0.050 และตัวแปรโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้



Chi-Square=184.20, df=100, P-value=0.13400, RMSEA=0.050

รูปที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ
และผลของความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม								
	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QUAL)			ความผูกพันต่อองค์การของครู (OC)			การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู (MEM)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำ									
การเปลี่ยนแปลง	0.873	-	0.873	0.403	0.473	0.876	-	0.775	0.775



ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม								
	คุณภาพชีวิตการทำงานของ			ความผูกพันต่อองค์กรของ			การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	ครู (QUAL)			ครู (OC)			ของครู (MEM)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ของผู้บริหาร									
สถานศึกษา(LEAD)									
คุณภาพชีวิต									
การทำงานของครู	-	-	-	0.541	-	0.541	-	0.478	0.478
(QUAL)									
ความผูกพัน									
ต่อองค์กรของครู	-	-	-	-	-	-	0.885	-	0.885
(OC)									
อิทธิพลรวม		0.763			0.836			0.784	

หมายเหตุ : *** หมายถึง $p < .001$

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูได้ร้อยละ 78.40 โดยพบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูได้รับอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในโมเดลทั้ง 3 ตัวแปร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ผ่านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและความผูกพันต่อองค์กรของครู

อภิปรายผล

อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.873 และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 76.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีระดับสูงขึ้นตามไปด้วยเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงลึก จากผลการวิจัยพบว่ามี



ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.953 ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงลึกต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน กระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้และถ่ายทอดแก่ผู้อื่น ประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพและการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในการพัฒนากระบวนการบริหารงาน จัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึกและพัฒนางานของครูและสนับสนุนการใช้งานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นอยู่ที่ดีของครู ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีระดับสูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ Uzma et al. (2025) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้นำที่มีคุณลักษณะเชิงการเปลี่ยนแปลงช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ซึ่งเป็นไปตามงานวิจัยของ อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้อยตามกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.403 และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 83.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีระดับสูงขึ้นเช่นกัน เนื่องมาจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.926 ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนโดยการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน ติดตามความคืบหน้าและผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จ แม้จะพบอุปสรรคหรือความท้าทาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมให้การทำงานคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตนการดำเนินการเหล่านี้จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีระดับสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตาม Rahman et al. (2025) ได้ศึกษาบทบาทของความผูกพันต่อองค์กรในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัย



พบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำงานของครู ความผูกพันต่อองค์การทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่มีบทบาทสำคัญในการส่งผ่านอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การไปยังความพึงพอใจในการทำงานของครู จากปัจจัยทั้งหมดที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูมากที่สุด ผลการศึกษานี้ เน้นให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของความผูกพันต่อองค์การในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ และมีนัยสำคัญในทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์การทางการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Zhu et al. (2023) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างพลังทางใจและความผูกพันทางใจของครู อันส่งผลโดยตรงต่อระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hermanto et al. (2024) และ อนาวิน อางเสริม (2566) ที่ยืนยันว่า ความผูกพันต่อองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญ (Mediator) ที่เปลี่ยนอิทธิพลจากภาวะผู้นำให้กลายเป็นพฤติกรรมเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูง จะมีแนวโน้มในการอุทิศตนทำงาน นอกเหนือบทบาทหน้าที่ปกติ (Extra-role Behavior) และมีความเต็มใจที่จะร่วมแก้ไขปัญหาของโรงเรียนเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง ซึ่งถือเป็นผลลัพธ์สูงสุดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเอกชน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.541 และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 83.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงอิทธิพลของ Al-Qudah (2022) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์เส้นทาง ชี้ให้เห็นว่ามิติด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยเป็นปัจจัยพยากรณ์สำคัญที่สุดต่อความผูกพันเชิงทัศนคติ สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีการแข่งขันสูงและเน้นประสิทธิภาพการสอน การที่โรงเรียนยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมถึงการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ รัตนวิเชียร และคณะ (2565) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสวัสดิการในโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยดึงดูดใจที่ทำให้ครูเกิดความจงรักภักดีและลดอัตราการลาออก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Pradhan et al. (2022) ที่ยืนยันว่าโครงสร้างพื้นฐานและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แม้ภายใต้ภาวะความกดดันของการแข่งขันทางการศึกษาในปัจจุบัน



4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.473 และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 83.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ได้เพียงแค่ทำหน้าที่เชิงบริหารจัดการเท่านั้น แต่บทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์และกระตุ้นพลังปัญญา เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการรายบุคคลและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ จะส่งผลให้ครูรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอนาวิน อาจเสริม (2566) ที่ยืนยันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยเชิงโครงสร้างองค์กรและความผูกพันของครูในพื้นที่ที่มีความท้าทายสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิจิต แสงสว่าง (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นรากฐานของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสากล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิเคราะห์เส้นทางของ Li et al. (2022) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตวิทยาผ่านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับโรงเรียนมากขึ้น

5 ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.885 และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 78.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าในบริบทโรงเรียนเอกชน ความผูกพันทางจิตใจของครูเป็นตัวพยากรณ์ที่ทรงพลังที่สุดต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ปกติ โดยเฉพาะในด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับต้น (Mean = 4.015) การที่ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูง ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการอุทิศเวลาและหยิบนัยความช่วยเหลือ แก่เพื่อนร่วมงานและส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางสถานะการแข่งขัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล วงศ์สว่าง และสุพรรณษา สุขเกษม (2566) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนเอกชน โดยครูที่รับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะมีวินัยในตนเองและยินดีปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง เช่นเดียวกับ ชุตินา เจริญพร และ สมชาย รัตนทองคำ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าในระบบการศึกษาเอกชน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน ซึ่งมีรากฐานมาจากความจงรักภักดีของตัวบุคลากรในระดับสากล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Suparman and Widodo (2023) ที่ยืนยันว่าการบริหารจัดการที่เสริมสร้างความผูกพันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีผ่านโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผล



การศึกษาของ Danish et al. (2022) ที่ระบุว่าอิทธิพลทางตรงของความผูกพันเชิงจิตพิสัย (Affective Commitment) เป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งผลให้ครูแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งในด้านกายภาพและด้านจิตใจ โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ดูแลให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์การของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสร้างและเสริมสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง มีคุณค่าร่วม และมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ด้วยการมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจนแก่ครูแต่ละคน และให้การยอมรับในความสำเร็จของครูอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเพียงร้อยละ 78.40 ซึ่งน้อยที่สุด ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษา ตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาโมเดลให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

2.2 ควรวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีครูที่ลาออกจากโรงเรียนน้อย หรือมีความผูกพันกับสถานที่ทำงาน เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกอันจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ รัตนวิเชียร, สมชาย วงศ์เกษม, และปิยภรณ์ กนกพงศ์ศิริ. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย*, 12(2), 85-98.
- ชุติมา เจริญพร, และ สมชาย รัตนทองคำ. (2567). ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 12(1), 115-130.
- ณัฐพล วงศ์สว่าง, และ สุพรรณษา สุขเกษม. (2566). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนเอกชน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 24(2), 88-102.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิต แสงสว่าง. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนผ่านตัวแปรกลางความสุขในการทำงาน. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(2), 45-60.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *รายงานประจำปี 2567*. (2567).
<https://heyzine.com/flip-book/a8de820662.html>
- อนาวิน อาจเสริม. (2566). การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 24(1), 112-125.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Al-Qudah, S. (2022). Investigating the direct influence of quality of work life on organizational commitment among educational professionals: A path analysis approach. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 17, 210-224.



- Danish, R. Q., Ali, H. F., Sair, S. A., & Ahmad, M. B. (2022). Impact of organizational commitment on organizational citizenship behavior: A path modeling approach in educational institutions. *Journal of Management and Research*, 9(1), 12-35.
- Hair, J.F, Jr, Black, W. C., Babin, B. Anderson, R. E, & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate do to analysis*. (6th ed). Prentice hall.
- Hermanto, Y., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, A. (2024). Transformational leadership, quality of work life, organizational commitment, and organizational citizenship behavior: A structural model. *International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication.
- Li, X., Zhang, Y., & Liu, H. (2022). How transformational leadership promotes teacher commitment: The mediating role of quality of work life. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 892154.
- Rahman, H. R., Bolotio, R, & Napitupulu, D. (2025). The role of organizational commitment in improving teachers' job satisfaction in public high schools in Indonesia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 12(2), 62-71.
<https://doi.org/10.21833/ijaas.2025.02.007>.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2022). Quality of work life and organizational commitment: A study of academic professionals using structural equation modeling. *Journal of Applied Behavioral Science*, 58(3), 441-460.
- Suparman, H., & Widodo, W. (2023). The influence of school governance and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(2), 481-491.
https://www.researchgate.net/publication/373855009_How_school_governance_affects_teachers'_organizational_citizenship_behavior
- Uzma, S. D., Mohiuddin, S. J., & Mohamed. M. (2025). The impact of transformational leadership on Lecturers' Quality of Work Life: A Case Study at a Malaysian Professional College. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(2),1137. 1143.DOI:10.47772/IJRISS.2025.9020092



Zhu, R., Wang, L., & Chen, S. (2023). Causal modeling of organizational commitment in educational settings: The impact of leadership styles and work environment. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 789-805.