



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทย

สำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Engagement of Teachers in Thai Language Schools

for Foreigners in Bangkok

สุรีพร นามอุตวงศ์¹ และ วลัยพร ศิริภิรมย์^{2*}

Sureporn Namauttawong¹ and Walaiporn Siripiom^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาคิดเป็นร้อยละ 94.69 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการ วิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ทั้งนี้ ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 83.5

คำสำคัญ : ระดับความผูกพัน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน, โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ

¹ นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Graduate Student of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, E-mail: sureporn.oum@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Lecturer of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, E-mail: walaipom52@yahoo.com

* Corresponding author

Abstract

This research was conducted using a descriptive research method. The objectives of this research were 1) to study the level of engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok and 2) to study the factors affecting the engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok. The sample of this study consisted of 113 teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok under The Office of the private education commission. The research instrument used in this study was the 5 level rating scaled questionnaire, 94.69 % of questionnaires were returned. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The finding indicated that 1) the level of engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok in term of the overall was practiced at a high level. The highest average was the willingness to exert considerable effort on behalf of organization, followed by the positive speaking to organization, and the lowest mean was the strong desire to maintain membership in the organization. 2) The factors affecting engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok at the significant level of .05 included age, salary, job characteristic and quality of work life all 4 variables could predict the engagement of teachers in Thai Language schools for foreigners in Bangkok at 83.5 %

Keywords: level of engagement, factors affecting the engagement, Thai language schools for foreigners

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลเมื่อบุคคลเจริญงอกงามด้วยความรู้แล้วย่อมจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรือง อีกทั้งการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันกับสถานการณ์โลกและกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต

เชื่อมโยงไปถึงแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและมีคุณค่า มีความสุขทั้งกาย และใจนั่นก็คือการสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องคนมาเป็นอันดับแรก โดยมุ่งเน้นการคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพเข้ามาทำงานและเมื่อได้คนเหล่านั้นเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วก็จะพยายามนำเครื่องมือในการจัดการหลาย ๆ ประเภทมาใช้เพื่อช่วยในการรักษาบุคคลที่มีความสามารถเหล่านี้ไว้ ไม่ให้เปลี่ยนหรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่แข่งของตน แต่ก็มียุทธศาสตร์อีกจำนวนไม่น้อยที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพไปเพราะผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรเลย

ปัญหาหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรแบ่งออกเป็นด้านต่างๆซึ่งในแต่ละด้านจะมีรายละเอียดค่อนข้างมาก เนื่องจากในแต่ละด้านนั้นเป็นเรื่องของ “คน” ที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการแก้ไขปัญหา เพราะ “คน” ไม่ใช่เครื่องจักร แต่คนมีร่างกายมีเลือดเนื้อมีความรู้สึกนึกคิดมีจิตใจที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการจัดการกับเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนจึงต้องให้ความสนใจในรายละเอียด หากไม่เร่งแก้ไขขององค์กรนั้นอาจเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั่นก็คือบุคลากรขาดความผูกพันในการทำงาน หรือ ความผูกพันที่มีในองค์กรจะลดน้อยลง (รุ่งโรจน์ วรรณานิติ, 2554)

ดังนั้นการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรนั้นจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรที่มีร่วมกันได้มากน้อยเพียงใดโดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและใส่ใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ได้ทอดทิ้งเมื่อเกิดปัญหาและในองค์กรมีความสามัคคีคอยช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ (Lim et al., 2010) โดยการสร้างความผูกพันของบุคลากรจะส่งผลดีต่อทั้งตัวของผู้บริหารเองและบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความต้องการที่เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเห็นความสำคัญของความท้าทายในอาชีพเกิดความอยากจะทำงานและเพิ่มขีดความสามารถของตนให้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า (William et al., 2009) ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันอยากจะทำพัฒนาการทำงานและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และองค์กรในอนาคตจะไม่เป็นเพียงสถานที่ที่ผู้คนเข้ามาทำงานแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้นแต่ควรจะเป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อจิตใจของบุคลากรที่ซึ่งจะให้ความรัก สามัคคี ความอบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน เหมือนบ้านที่สอง เป็นที่รวมของจิตวิญญาณของบุคลากรเพื่อให้ที่ทำงานเป็นสถานที่ที่บุคลากรรู้สึกผูกพันและทำงานอย่างมีความสุข

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาโดยใช้คำที่หลากหลายเช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตามจากการทบทวนความหมายเบื้องต้นจากนิยามของนักวิชาการและองค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจต่าง ๆ พบว่า ความหมายของคำเหล่านั้นมีความหมายคล้ายคลึงกันและไปในทิศทางเดียวกันสามารถใช้แทนกันได้ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ความผูกพันของครู

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันของบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหารและครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ ซึ่งจะมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังทำให้ครูมีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรต่อไปเนื่องจากถ้าครูมีความผูกพันกับองค์กรต่ำก็อาจจะลาออกหรือในกรณีที่เลือกที่จะอยู่กับองค์กรก็อาจจะปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ มีความเฉื่อยชาและไม่เต็มใจทำงานจะนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กรและเมื่อใดที่บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสนี้จะหาทางออกจากองค์กรทำให้องค์กรต้องรับบุคคลเข้ามาแทนบุคลากรที่ลาออกไปทำให้เสียเวลาและทรัพยากรรวมทั้งต้องฝึกฝนคนที่เข้ามาใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนคนเก่าได้ แต่ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงบุคลากรก็จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ความตั้งใจที่จะ

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งความผูกพันของบุคลากรนี้ยังสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยรวม เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีขึ้น และยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่งว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาในที่สุด (Steers, 1977)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน จากจำนวน 18 โรงเรียน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ จำนวน 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความ

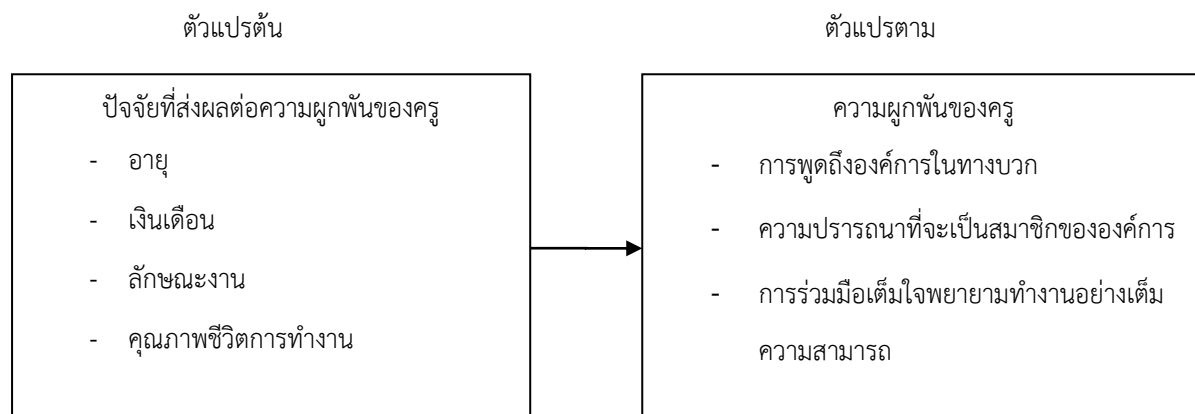
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 41 ข้อ

ตอนที่ 3 ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 14 ข้อ

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประยุกต์ใช้แนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Steers (1977), Gubman (1998) และ AonHewitt (2013) ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนความผูกพันของครูสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ AonHewitt (2013), อาภรณ์ ภู่วิริยพันธ์ุ (2554) และ รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554) ประกอบด้วย การพูดถึงองค์การในทางบวก ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การและการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตของกรอบแนวคิดการวิจัยและจัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ร่างไว้ขอคำแนะนำปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่านที่เป็นนักวิชาการมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาพิจารณาตรวจสอบแก้ไขด้านภาษา ความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามและโครงสร้างของแบบสอบถามวิจัยโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยตรวจสอบค่าดัชนี IOC จากเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคือ ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.05 ($IOC > 0.05$) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย จากผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC ต่ำกว่า 0.05 อยู่ 1 ข้อ ทำให้ได้ข้อคำถามในเครื่องมือตอนที่ 2 จำนวน 41 ข้อ และตอนที่ 3 จำนวน 14 ข้อ รวมจำนวน 55 ข้อ ซึ่งบางข้อมีการปรับสำนวนภาษาเล็กน้อยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจนได้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อจัดพิมพ์และเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามพร้อมกับแบบสอบถามและมอบของที่ระลึกตามรายชื่อโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้วยตนเอง รวมทั้งมีการส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามของครูไปพร้อมกับหนังสือนี้โดยแยกจำหน่ายซองตามรายชื่อโรงเรียน พร้อมแนบซองเปล่า จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์และส่งของที่ระลึก ส่งไปพร้อมซองแบบสอบถามด้วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยติดตามผลการดำเนินการ โดยติดต่อผู้รับผิดชอบแต่ละโรงเรียนทางโทรศัพท์ และเดินทางเข้าไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งได้รับคืนทั้งสิ้น 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.69 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ และนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1970)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ ENTER

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และมีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความผูกพันของครูในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมักจะตั้งคำถามเชิงบวกต่อผู้บริหารเสมอหากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน

2. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่โรงเรียนแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ

3. ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยแก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการ หรืองานต่างๆที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเสมอ

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ระดับปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ ทั้งนี้ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในองค์ประกอบย่อยมีดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อนักเรียนชาวต่างประเทศในการนำความรู้ด้านภาษาไทยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติสะท้อนถึงการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องของนักเรียนชาวต่างประเทศส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่รู้จักและมีผู้สนใจมาเรียนมากขึ้น

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความหลากหลาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านคิดหารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่

หลากหลายให้นักเรียนชาวต่างประเทศอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านใช้ทักษะการสังเกตและการจำเพื่อทำความเข้าใจภูมิหลังและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของนักเรียนชาวต่างประเทศเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่ทำหาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้และแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติสร้างแรงกระตุ้นให้ท่านมุ่งมั่นพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงานที่มีความอิสระ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถตัดสินใจประเมินผลการเรียนรู้ทักษะการพูดของนักเรียนชาวต่างประเทศในความรับผิดชอบของท่านได้อย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนชาวต่างประเทศที่ท่านรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ภายใต้กรอบนโยบายของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับทราบถึงผลการสอนและผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำชี้แนะจากผู้บริหารในการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 องค์ประกอบย่อย โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ทั้งนี้ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในองค์ประกอบย่อยมีดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านโดยให้เกียรติอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

องค์ประกอบย่อยด้านการส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาด้านการสอนและปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน

องค์ประกอบย่อยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม

ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสไปงานสังคมต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานพบปะสังสรรค์ตามโอกาสโดยปราศจากอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อยด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการเรียนของท่านมีบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนเมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์เสมอ

องค์ประกอบย่อยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนจัดให้ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี

องค์ประกอบย่อยด้านการส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสอนภาษาไทยในระดับที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และความสามารถของท่าน

องค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ

องค์ประกอบย่อยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพการสอนและการแก้ไขปัญหาในการสอนภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทยสำหรับนักเรียนชาวต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครซึ่งการวิเคราะห์ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 โมเดล ดังนี้

โมเดลที่ 1 ตัวแปร อายุ

โมเดลที่ 2 ตัวแปร เงินเดือน

โมเดลที่ 3 ชุดตัวแปรด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวแปรคือ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่มีความอิสระ ลักษณะงานที่ทำหาย และ การให้ข้อมูลย้อนกลับ

โมเดลที่ 4 ชุดตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ตัวแปรคือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง การส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสัมพันธ์กับสังคม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วิธี ENTER ใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 15 ตัวแบ่งออกเป็น 4 โมเดล ผู้วิจัยป้อนชุดข้อมูลที่ละชุดตามลำดับ โดยในครั้งแรก ผู้วิจัยใส่ตัวแปรโมเดลที่ 1 เพียงชุดเดียว ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยใส่ตัวแปรโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 ครั้งที่ 3 ผู้วิจัยใส่ตัวแปรโมเดลที่ 1 โมเดลที่ 2 และโมเดลที่ 3 และ ครั้งที่ 4 ผู้วิจัยใส่ตัวแปรโมเดลทั้ง 4 โมเดล

สรุปผลการวิเคราะห์ ตัวแปรอายุ (โมเดลที่ 1) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของครูได้ร้อยละ 1.3 โดยมีปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรอายุ ตัวแปรเงินเดือน (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของครูได้ร้อยละ 4.6 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 3.3

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของครูได้ร้อยละ 70.2 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 65.6 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของครูได้ร้อยละ 83.5 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 13.3 ซึ่งมีตัวแปร 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลบวกต่อความผูกพันของครู มี 4 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 83.5

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ค้นพบเกี่ยวกับระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ครูสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศมีรูปแบบการทำงานแบบฉันทมิตร มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถอาจเนื่องมาจากครูตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ทุ่มเทเวลาในการสอนรวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และนำนวัตกรรมใหม่ๆมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเต็มใจทุ่มเทให้กับการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิด รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพูดถึงองค์การในทางบวกเป็นการที่บุคลากรพูดถึงในทางที่ดีด้วยความภาคภูมิใจเกี่ยวกับองค์การ ซึ่งถ้าบุคลากรมีการพูดถึงองค์การในด้านลบสังเกตเห็นได้จากการตั้งคำถามต่างๆในเชิงลบจากบุคลากรที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชา ต่อฝ่ายบุคคลหรือต่อฝ่ายบริหารระดับสูง หากพนักงานพูดถึงองค์การในแง่ลบที่ไม่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟังแสดงว่าพนักงานเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์การ

1.2 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่โรงเรียนแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิด AonHewitt (2013) ที่ได้กล่าวถึงการที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การเป็นการที่บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกจริงใจ

1.3 ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งใจเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยแก่นักเรียนชาวต่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์ (2554) ที่ได้กล่าวว่า การร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นสามารถดูได้จากการที่บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เต็มใจ พยายามทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ขององค์การ ซึ่งบุคลากรอยากสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ โดยไม่สนใจว่าจะทำให้ต้องมีภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ต้องเหนื่อยมากขึ้น ขอเพียงแค่ความสำเร็จนั้นสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิต

การทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ หากผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ปัจจัยดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นก็จะผลักดันให้ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตามไป สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ (2554) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันของพนักงานว่าเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่างๆภายในองค์กรและนำข้อมูลมาบริหารจัดการมาสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้พนักงานในองค์กร มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองและมีความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยอายุ พบว่าปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครนั้นมีอายุส่วนใหญ่อยู่ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ดังนั้น ช่วงอายุดังกล่าวครูยังต้องการค้นหาความท้าทายในอาชีพ ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1977) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรผลการศึกษพบว่า พบว่าปัจจัยอายุส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐธิดา บุญเลิศ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษากรณีพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2 ปัจจัยเงินเดือน พบว่าปัจจัยเงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่ ปัจจัยเงินเดือน อีกทั้ง วลัยยา กลิ่นระรวย (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานศึกษากรณีท่าอากาศยานกรุงเทพ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่ปัจจัยเงินเดือน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gubman (1998) ได้กล่าวถึงปัจจัยปัจจัยเงินเดือนสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของครูที่สอนภาษาไทยให้นักเรียนชาวต่างประเทศนั้นมีลักษณะงานที่ต้องมีการยกตัวอย่าง คิดหารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนจดจำเอกลักษณ์ของภาษาไทยสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์โดยที่ครูมีอิสระในการกำหนดรูปแบบวิธีการได้ รวมถึงต้องแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆอยู่เสมอซึ่งเมื่อผลงานการสอนภาษาไทยให้นักเรียนชาวต่างประเทศของครูเป็นที่ยอมรับและได้รับการชื่นชมจากผู้บริหารครูก็จะเกิดความภาคภูมิใจและผูกพัน จึงทำให้ปัจจัยลักษณะงานดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อความผูกพันของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman

and Oldham (1980) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคคลซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อผลงานที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดีขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าองค์ประกอบย่อย ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ครูได้ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อนักเรียนชาวต่างประเทศในการนำความรู้ด้านภาษาไทยไปใช้ได้ อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ รวมทั้งการใช้ภาษาของนักเรียนยังเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันของครู สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐพงศ์ ชัยปฎิยุทธพงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศนั้น ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนก็มีความปลอดภัย ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้มีความสะอาด รวมไปถึงได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถทางการสอนในระดับที่สูงขึ้น จนทำให้ครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และครูยังมีเวลาในการทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบและทำกิจกรรมอื่นๆกับบุคคลในครอบครัว มีโอกาสไปงานสังคมต่าง ๆ โดยผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็ได้ปฏิบัติตนโดยให้เกียรติอยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาด้วยความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล จนทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อีกทั้งการที่ได้ทำงานในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศก็ทำให้ครูได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคม เช่น การให้ความรู้หรือให้คำปรึกษาด้านการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง รวมไปถึงบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญรุ่งเรืองมากยิ่งขึ้นด้วย สอดคล้องกับ พิชญ์สินี สุนทรวร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และเมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านโดยให้เกียรติอยู่ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครนั้นในแต่ละโรงเรียนมีจำนวนครูไม่มากนัก เมื่อมีครูในจำนวนไม่มากจึงเกิดความสนิทสนมความรัก สามัคคีกัน การแสดงออกของครูทั้งในการทำงานร่วมมือ ประสานงานช่วยเหลือ มีความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันรวมถึงการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันในโรงเรียนทำให้การแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานโดยให้เคารพในสิทธิส่วนบุคคลจึงค่อนข้างชัดเจนเพื่อคงไว้ซึ่งมิตรภาพและความร่วมมือประสานงานให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 cited in Kossen, 1994) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ว่าการให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานนั้นต้องมีความเคารพต่อความเป็นมนุษย์

ด้วยกัน รวมทั้งบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ครูจึงเกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้ครูสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจมีผลต่อการทำงานกล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นในใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร

1. ผู้บริหารควรจัดหากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ความเป็นสมาชิกของโรงเรียนจนเกษียณอายุให้เกิดขึ้นในใจของครูทุกคนในโรงเรียนให้มากที่สุด และมีการจูงใจในหลากหลายมิติเพื่อสะท้อนให้ครูเห็นว่าการที่ได้ทำงานอยู่กับโรงเรียนจนเกษียณอายุนั้นมีผลดีต่อชีวิตมากเพียงไร
2. ผู้บริหารควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยเฉพาะการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาการสอนภาษาไทยให้ดีขึ้นและสามารถพัฒนาการสอนของตนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนให้ได้เป็นอย่างดี
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดให้โรงเรียนมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมให้ครูได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีรวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและสถานพยาบาลที่ครูสามารถตรวจสุขภาพได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานของครูในโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ณัฐธิดา บุญเลิศ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษารณานิพนธ์งานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงศ์ ชัยปฎิยุทธพงศ์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พิชญ์สินี สุนทรวร. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัลยา กลิ่นระรวย. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานศึกษากรณีท่าอากาศยาน
กรุงเทพและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งโรจน์ อรรถานนท์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. เอช อาร์ เซนเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2554). ความผูกพันบุคลากร. <http://www.oknation.net>.

ภาษาอังกฤษ

- AonHewitt. (2013). *Trends in global employee engagement*. <http://www.AonHewitt.com>
- Best, J. W. (1970). *Research in education*. Practice Hall.
- Gubman, E. (1998). *Increasing and measuring engagement*. <http://gubmanconsulting.com>
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Kossen, S. (1994). *The human side of organization* (6th ed.). HarperCollins Collage Publishers.
- Lim, G. S., Marthis, R.L. & John H. (2010). *Human resource management: An Asia Edition*.
Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative
Science Quarterly*, 22, 45-56.
- William H. M., Benjamin S., Karen M. B., & Scott A. Y. (2009). *Employee engagement tools
for analysis, practice, and competitive advantage*. John Wiley & Son Ltd.