

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ศุภวรรณ ช่อผกา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ศุภวรรณ ช่อผกา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


.....กรรมการ
(นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สถาพร พงษ์ฉิมกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ และรองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ รวมทั้งชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้มา โดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ดร.บงกชกร วิทยานุกรณ์ ผู้อำนวยการประเสริฐสุนทรเนตร และผู้อำนวยการประชอบ หัตินุกูล ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัว และครอบครัวเปี่ยมบริบูรณ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจจนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณความดีอันเกิดจากประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน สนับสนุน และให้ความปรารถนาดีคือผู้วิจัยมา โดยตลอด

ศุภวรรณ ช่อผกา

56990053: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร/ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ศุภวรรณ ช่อผกา: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์; เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, ก.ค., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ค. 156 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 460 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28-.83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86, .87, .96 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.30 โดยเขียนในรูปสมการคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .700 + 209X_{1j} + .148X_{2j} + .228X_{3j} + .141X_{4j} + .089X_{5j} - .124X_{6j} + .133X_{7j} + .074X_{8j} - .063X_{9j}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .251Z_{1j} + .183Z_{2j} + .236Z_{3j} + .169Z_{4j} + .117Z_{5j} - .145Z_{6j} + .140Z_{7j} + .091Z_{8j} - .082Z_{9j}$$

56990053: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

SUPHAWAN CHORPHAKA: FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9. THESIS ADVISORS: CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 156 P. 2015.

The purposes of this research were to study 1) the level of the organizational commitment, 2) the relationship of organizational commitment to teachers, 3) factors affecting organizational commitment, and 4) to create the equation that could be predicted the organizational commitment of teachers. The participants were 460 teachers in schools under the secondary educational service area office 9, and were randomly selected by stratified and simple sampling. The instrument used for collecting data was five-rating scale questionnaire, which was divided into 4 parts; organizational commitment of teacher in school, the organizational climate, the school culture, and the teacher motivation. The discrimination was between .28-.83 and the reliability was .86, .87, .96, and .93 in sequence. The data was analyzed by a computer program; using mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression analysis. The research results revealed as follow:

1. The factors of the organizational climate, school culture, motivation and organizational commitment of teachers in schools under the secondary educational service area office 9 in overall and in each aspect were at a high level.

2. The factors of the organizational climate, school culture, motivation which related to organizational commitment of teachers in schools under the secondary educational service area office 9 were correlated to medium level at the .01 level of significance.

3. Organizational climate, school culture, motivation affected the organizational commitment of teachers in schools under the secondary educational service area office 9 at the .05 level of significance, ordering from high to low score were teachers' motivation, school culture and organizational climate of school.

4. The prediction score of the factors affected the organizational commitment of teachers in school under the secondary educational service area office 9 with 57.30 percent, was calculated by the following equation:

$$\hat{Y} = .700 + 209X_{13} + .148X_{23} + .228X_{31} + .141X_{39} + .089X_{36} - .124X_{35} + .133X_{34} + .074X_{12} - .063X_{32}$$

And the standardize equation below:

$$\hat{Z} = .251Z_{13} + .183Z_{23} + .236Z_{31} + .169Z_{39} + .117Z_{36} - .145Z_{35} + .140Z_{34} + .091Z_{12} - .082Z_{32}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9.....	14
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร.....	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	22
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	30
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	38
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	53
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4 ผลการวิจัย.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก.....	136
ภาคผนวก ข.....	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	156

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	24
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	52
3 คະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງບຣຣຍາກາສອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9.....	61
4 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງບຣຣຍາກາສອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9 ດ້ານບຣຣຍາກາສແບບກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ.....	62
5 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງບຣຣຍາກາສອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9 ດ້ານບຣຣຍາກາສແບບສນິທສນມ.....	63
6 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງບຣຣຍາກາສອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9 ດ້ານບຣຣຍາກາສແບບມຸ່ງຜລງານ.....	64
7 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງບຣຣຍາກາສອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9 ດ້ານບຣຣຍາກາສແບບຄຳນິ່ງຊື່ງຊື່ງປຸກປັດງານ.....	65
8 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງວັດນຮຣມອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9.....	66
9 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງວັດນຮຣມອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9 ດ້ານວັດນຮຣມແບບເຮືອູາດີ.....	67
10 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງວັດນຮຣມອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9 ດ້ານວັດນຮຣມແບບສຳຮຳສຳຮຳ.....	68
11 ກະແນນເຈລິຍ໌ ກວາມເບິ່ງເບນມາຕຣາູນ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງວັດນຮຣມອຸ່ງຄ໌ກຣ ຂອງໂຮງເຮືອນໃນສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ກຸ້ອຍາມັຮຍມັສິກຣາ ເຂດ 9 ດ້ານວັດນຮຣມແບບຄຳດັບຊັ້ນ.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
12	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด.....	70
13	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....	71
14	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการได้รับความสำเร็จ.....	72
15	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	73
16	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความก้าวหน้า.....	74
17	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านลักษณะงาน.....	75
18	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรับผิดชอบต่องาน.....	76
19	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ.....	77
20	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
21	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา.....	79
22	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร.....	80
23	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง.....	81
24	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....	82
25	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....	83
26	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	84
27	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้.....	85
28	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 แยกเป็นรายตัวแปร.....	87
29	ค่า tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30	90
<p>ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และ แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....</p>	
31	91
<p>อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยทั้ง 18 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....</p>	
32	92
<p>การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยต่าง ๆ.....</p>	
33	93
<p>ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 9 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์การ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....</p>	
34	152
<p>ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....</p>	
35	153
<p>ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....</p>	
36	154
<p>ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....</p>	
37	155
<p>ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หลายองค์การ จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่เว้นแม้แต่ด้านการศึกษาที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา ดังเช่น แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2555)

องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็เป็นการทำงาน ในลักษณะกลุ่มงานหรือทีมงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารงานและแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะให้งานของฝ่ายต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานไม่ว่าจะเป็นลักษณะ ใดก็ตาม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีความนึกคิด และมีความเข้าใจตนเองที่แตกต่างกัน อาจจะขาดเหตุผลได้เสมอ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การได้ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำ หรือผู้บริหารที่สามารถรวมพลังของสมาชิกกลุ่ม เป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ ตลอดจนคอยเป็นผู้ชี้แนะ และกำกับการทำงาน โรงเรียนก็เช่นเดียวกันการบริหารงานของผู้นำจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร (ศจี อนันต์นพคุณ, 2542, หน้า 3-4) นอกจากความสามารถ ด้านการบริหารแล้ว ผู้บริหารองค์การจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ เพราะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทของตน ให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและ ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ถ้าผู้นำ แสดงบทบาทและหน้าที่ของตนได้เหมาะสมถูกต้อง จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขด้วย (อาคม วัชโรสง, 2547, หน้า 70-83)

สิ่งสำคัญที่ควรตระหนักอยู่เสมอคือองค์การจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งต้องมาจากความจงรักภักดีของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การที่แสดงทั้งทางด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจ เหมือนดังเช่น Baron (1986, pp. 164-165) อ้างถึงใน สิริพงษ์ นวสกุลชนนนท์, 2549, หน้า 20-21) กล่าวว่าบุคคลที่ผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดี โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในระดับสูงจะมีการขาดงานและลาออกต่ำ ในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักจะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่ ซึ่งการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากขาดบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะจัดระบบบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือพัสดุมากเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์การนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ วิธีการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ดีคือ การสร้างขวัญให้เกิดกับบุคคลในองค์การ การที่บุคคลจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจมีความสำคัญมาก ซึ่งสิ่งจูงใจก็คือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ขาดหรือลางานบ่อย ๆ มีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์การตลอดไป อีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้รวมสมาชิกในองค์การให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเข้าไว้ด้วยกันคือ วัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงอยู่เสมอ และต้องพยายามเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง เพราะวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถสะท้อนสิ่งที้องค์การคาดหวังได้ รวมทั้งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกขององค์การเป็นหนึ่งเดียวกัน และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2549, หน้า 78-79) นอกจากนี้องค์การที่มีบรรยากาศดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจกัน และขวัญกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ อันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ธวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549, หน้า 1)

ในการจัดการบริการทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาแต่ละระดับ โรงเรียนถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นจะต้องมีครูที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ครูจึงถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อโน้มน้าวใจให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้งานด้านการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจะส่งผลดีต่อตัวนักเรียนมากที่สุด ดังนั้นถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาจะทำให้

งานต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะไม่ต้องมีการเปลี่ยนบุคลากรมารับผิดชอบบ่อย ๆ ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารจะเป็นหลักสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องรู้จักใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวใจให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และพร้อมที่อยู่กับสถานศึกษาตลอดไป (ทิพวรรณ โอบคั้ง, 2549, หน้า 2)

การสร้างความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันองค์กร ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994, pp. 17-19 อ้างถึงใน สุวรรณ โกเมศ, 2554) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548; สาธิต รื่นเรใจ, 2549; รัตนา บุตรดี, 2553) งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (เฉลิม ภากะสัย, 2550; นลินี สุวรรณโชติ, 2555; ลำพันธ์ ราชย์, 2556) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (สิริพงษ์ นวสกุลชนนนท์, 2549; ศิวชาติ แสงทอง, 2555; คลฤดี เกตุรุ่ง, 2556)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา พบปัญหาการโอนย้ายของครูค่อนข้างมาก เป็นเพราะภารกิจของครูมีไข่มุเฉพาะแค่การสอนนักเรียนเท่านั้น ครูจะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ อีกนานัปการ เช่น การปกครองดูแลทุกข์สุขของนักเรียน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรต่าง ๆ การจัดโครงการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ครูมีภาระงานมากทำให้การปฏิบัติงานเกิดความไม่เข้าใจกัน เพราะไม่มีเวลาพูดคุยกัน จึงเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงาน ทำให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในด้านความสัมพันธ์ที่ไม่มีความเป็นกันเอง เมื่อครูเกิดเบื่อหน่ายในภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงคิดที่จะย้ายหรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ หากผู้บริหารเมินเฉยหรือเอาแต่สนใจต่อภารกิจประจำวันที่จะทำให้งานดำเนินต่อไป โดยมองข้ามสัมพันธภาพในการทำงานของครูย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ การปรับพฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดขอย้ายไปหน่วยงานอื่น หรือลาออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุราชการ

(ยงค์ ชุ่มจิต, 2553, หน้า 14-15) จากข้อมูลด้านบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประจำปีงบประมาณ 2556 มีข้าราชการครูจำนวน 3,079 คน ทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษาจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียน การสอน เนื่องจากเมื่อครูหรือเรียกโอนย้ายหรือเรียกบรรจุแทนอัตราที่มีการ โอนย้ายไป ครูที่ทำ การสอนแทนต้องรับภาระหนักมากขึ้น หรือได้สอนในวิชาที่ไม่ถนัด ซึ่งเป็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้ (สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2557) จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง และส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความผูกพัน องค์กร บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเต็มใจที่อยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู กับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 อย่างไร
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 หรือไม่
4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9
2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 โดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การตามแนวคิดของ Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 21-22)

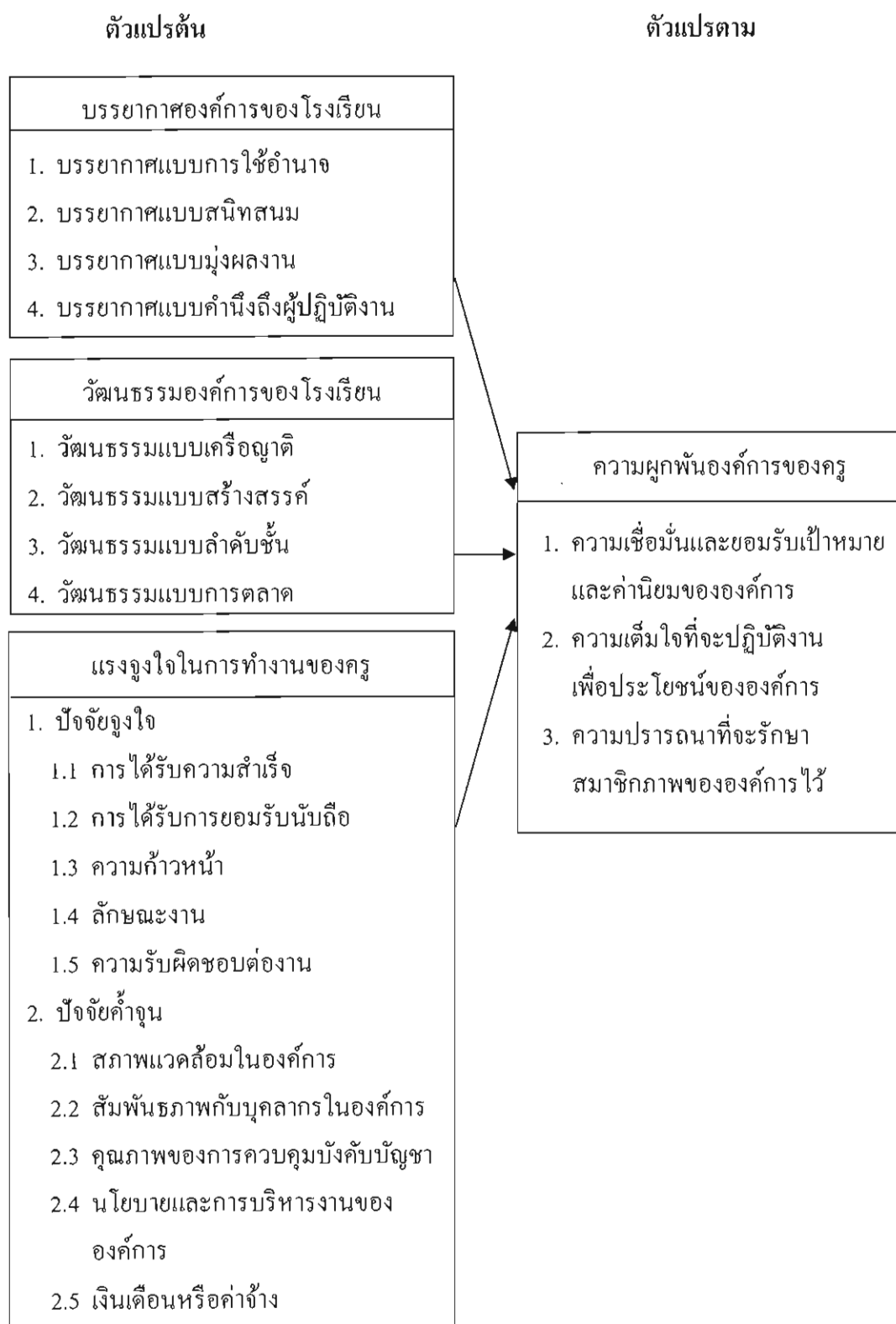
กล่าวว่า ความผูกพันองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190 อ้างถึงใน ฌรัฐชย์ อุโหม, 2552, หน้า 15) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Cameron and Quinn (1999 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 43-49) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ และจากการศึกษางานวิจัยของ เฉลียว ภากะสัย (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยแรงงูใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่า แรงงูใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และจากงานวิจัยของ คลฤติ เกตุรุ่ง (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงงูใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ในปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และแรงงูใจในการทำงาน จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน อันจะมีส่วนในการสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ

- 1.1 ความผูกพันองค์การของครู ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
 - 1.1.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
 - 1.1.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้
- 1.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ
 - 1.2.2 บรรยากาศแบบสนิทสนม
 - 1.2.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน
 - 1.2.4 บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน
- 1.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 1.3.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ
 - 1.3.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์
 - 1.3.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น
 - 1.3.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด

1.4 แรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย

1.4.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1.4.1.1 การได้รับความสำเร็จ
- 1.4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.4.1.3 ความก้าวหน้า
- 1.4.1.4 ลักษณะงาน
- 1.4.1.5 ความรับผิดชอบต่องาน

1.4.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1.4.2.1 สภาพแวดล้อมในองค์กร
- 1.4.2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร
- 1.4.2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
- 1.4.2.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 1.4.2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,041 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2557 โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 460 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 3.1.1 บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน
 - 3.1.1.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ
 - 3.1.1.2 บรรยากาศแบบสนิทสนม
 - 3.1.1.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน
 - 3.1.1.4 บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน
- 3.1.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 3.1.2.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ
 - 3.1.2.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

3.1.2.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น

3.1.2.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด

3.1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครู

3.1.3.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน และความรับผิดชอบต่องาน

3.1.3.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร สัมพันธภาพกับบุคลากร ในองค์กร คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9

2. บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงาน แสดงออกมาในรูปแบบของการรับรู้ แต่ไม่สามารถสัมผัสได้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 ประกอบด้วย

2.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ หมายถึง บรรยากาศที่เน้นการปฏิบัติตาม กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางลบ ต่อบุคคลในองค์กร ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตและ ความสำเร็จขององค์กรลดลง

2.2 บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เกิดความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร มีความไว้วางใจกัน ใกล้ชิดสนิทสนม มีทัศนคติที่ดี และเกิด ความพึงพอใจในการทำงานสูง

2.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เน้นความสำเร็จ ตามเป้าหมายของงานเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพึงพอใจ และความต้องการความสำเร็จในการทำงาน

2.4 บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศที่มีการแบ่งโครงสร้าง กระจายอำนาจการบริหารงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การให้ความช่วยเหลือกันระหว่าง บุคคลในองค์กร

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน หมายถึง ระบบหรือวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 โดยมีระเบียบแบบแผน ความเชื่อและค่านิยม ร่วมกันของคนในองค์การและมีการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง วัฒนธรรมของความเป็นพวกพ้องหรือเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความรู้สึกเหมือนบุคคลในองค์การเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน เน้นในเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์การของคน

3.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ มีการทำงานที่เป็นทีม เน้นการเจริญเติบโตขององค์การ โดยทำงานเหมือนผู้ประกอบการธุรกิจ

3.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น หมายถึง วัฒนธรรมแบบราชการ ผู้นำเน้นบริหารบุคคลแบบมีความเป็นระเบียบ มีความมั่นคง โดยผู้นำมีบทบาทในฐานะผู้ประสานงาน และคาดหวังให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ ตามโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การ

3.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการแข่งขัน มีการตั้งเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ความคาดหวังให้สมาชิกในองค์การทำผลงานที่ดี มีความตั้งใจและจริงจังในการทำงาน เน้นการแข่งขันที่หนักหน่วง มีค่านิยมที่ให้บุคลากรในองค์การมีการทำงานเชิงรุก

4. แรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 จนเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงาน โดยตรง ประกอบด้วย

4.1.1 การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

4.1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของบุคคลในองค์การให้สูงขึ้น

4.1.4 ลักษณะงาน หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่

4.1.5 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงภาระการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง และให้ความสนใจในการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง

4.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกตัวงาน ประกอบด้วย

4.2.1 สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

4.2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การติดต่อกับบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาทา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

4.2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในควบคุมการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

4.2.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการนโยบายการบริหาร งานขององค์กร รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

4.2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้น ๆ

5. ความผูกพันองค์กรของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อ โรงเรียน ในทางที่ดี โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีพฤติกรรมที่เป็นประ โยชน์ และมีความเต็มใจที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา เขต 9 แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

5.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร

5.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครู ผู้ปฏิบัติการสอนที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ

5.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ หมายถึง ความรู้สึของผู้ปฏิบัติการสอนที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

6. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

7. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมานำเสนอเป็นลำดับต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6) ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบจำนวน 61 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 76,663 คน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,041 คน และบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 36 คน มีทิศทางการบริหาร ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2557)

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (จังหวัดสุพรรณบุรี-นครปฐม) เป็นองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุน และจัดการมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้เข้าเรียนและเรียนจนจบหลักสูตร

2. ส่งเสริม/ เร่งรัดให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

4. ประสานและสนับสนุนเครือข่ายนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 โดยเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 3 ในภาพรวมของจังหวัด

2. โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอก และการประเมินคุณภาพภายใน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และผ่านการประเมินมาตรฐานของ สมศ. ในระดับดีขึ้นไป

3. โรงเรียนมีหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีการนำแหล่งเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการในท้องถิ่น ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และสามารถเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับการพัฒนาในพื้นที่กลุ่มจังหวัด

4. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีครูที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีผลการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ป้องกันพฤติกรรมเบี่ยงเบน และเป็นไปตามเกณฑ์คุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตร

ยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสและเสริมสร้างความเท่าเทียมในการเรียนต่อมัธยมศึกษา มาตรการ เพิ่มอัตราการเรียนรู้ต่อและลดอัตราออกกลางคัน

1. ดำรงสภาพและวางแผนจัดการมัธยมศึกษาในภาพรวมของประเทศและในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2. สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้สามารถเข้าถึงและให้บริการผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

3. พัฒนาการศึกษาทงเลือกสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

4. วางระบบป้องกันการศึกษสำหรับผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่ยากจนให้ได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูระดับมัธยมศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานและยกระดับสู่มาตรฐานสากล

มาตรการ

1. พัฒนาโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทุกโรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสที่มีนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
2. ยกระดับโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงให้พัฒนาสู่มาตรฐานสากล
3. พัฒนาคุณภาพผู้บริหารเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและเพิ่มพูนประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ
4. จัดอัตรากรุให้มีตามเกณฑ์ และพัฒนายกระดับความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่เดิมให้สูงขึ้น
5. จัดตั้งศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ในเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่มาตรฐาน สร้างความเป็นเลิศและยกระดับสู่มาตรฐานสากล

มาตรการ

1. พัฒนานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

2. สร้างความเป็นเลิศให้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีคุณภาพมาตรฐานสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

มาตรการ

1. กระจายอำนาจให้โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานบันการศึกษาในเขตพื้นที่

2. พัฒนาการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในปัจจุบันทั้งจากผู้บริหารหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกในองค์กร และตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิก

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของความผูกพันขององค์การ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน สิริพงษ์ นวสกุลธนนนท์, 2549, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์การว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจากองค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจต่อองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Porter and Lawler (1987, pp. 216-217 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2555, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การว่า คือ การที่บุคคลเริ่มต้นอาชีพขององค์การใด คือการที่บุคคลนั้นเป็นผู้เลือกที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับในองค์ประกอบขององค์การ เช่น

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. บุคคลนั้นมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อให้องค์การที่ตนทำงานอยู่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. บุคคลนั้นมีความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

Mayer (1991, p. 2798 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2555, หน้า 26) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การมีหลายมิติ ประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื้อเรื่อง หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป และความผูกพันค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ตลอดจนเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

สิริพงษ์ นวสกุลธนนนท์ (2549, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของความผูกพันไว้ว่า การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย

ค่านิยมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สุวรรณณี โกเมศ (2554, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและแน่นแฟ้น โดยแสดงออกในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีเจตคติไปในทางที่ดี โดยแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ และปรารถนาที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีความเต็มใจที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันขององค์กร

ความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งความผูกพันนั้นเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ให้กับสมาชิก โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันขององค์กรไว้ดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงใน เพลินจิตต์ นกสกุล, 2549, หน้า 34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันขององค์กรเป็นแนวคิดที่มีความหมายและลักษณะครอบคลุมได้มากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจจะสะท้อนให้เห็นเพียงความพอใจหรือการตอบสนองต่องานของบุคคลในด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ในขณะที่ความผูกพันขององค์กรสามารถสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่อองค์กรในภาพรวมได้

2. ความผูกพันขององค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงได้น้อยกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะต้องใช้เวลาในการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็มีเสถียรภาพและความมั่นคง

3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Buchanan (1974, pp. 533-534 อ้างถึงใน จุลพงษ์ ศิริไพโรจน์, 2550, หน้า 36)

ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากขึ้น

Fazzi (1994, pp. 17-19 อ้างถึงใน สุวรรณ โกเมศ, 2554, หน้า 26) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานแบบสมัยใหม่ โดยเห็นว่าผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด เพื่อลดการลาออกจากงานของสมาชิก เมื่อบุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

Baron (1986, pp. 164-165 อ้างถึงใน สิริพงษ์ นวสกุลชนนนท์, 2549, หน้า 20-21) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความรู้สึกต้องการเวลาลาออก ขาดความจงรักภักดี และพยายามหาตำแหน่งใหม่อยู่เสมอ ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสูงนั่นคือ จะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเสมือนเป็นบ้านของตนเอง และเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานของตนเอง

กล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ลดอัตราการขาดงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความเสียหายขององค์กรลดลง ตลอดจนสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

ในปัจจุบันมีผู้ที่สนใจเกี่ยวกับความผูกพันมากขึ้น และมีการนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 21-22) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ดังแนวคิดของ Becker (1960) ที่เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-bet theory) ซึ่งเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเปรียบเทียบของบุคคลว่า ถ้าตนเองต้องออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือสูญเสียสิ่งใดไปบ้าง ในขณะที่เดียวกันการที่บุคคลเข้าไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงเวลาหนึ่ง เขาได้มีความตั้งใจ อุทิศตน รวมทั้งทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมที่จะเสียผลประโยชน์หรือโอกาสบางอย่างในขณะที่ตนเองทำงานในองค์กรนั้น ซึ่งต่อมาได้มีผู้นำแนวคิดทฤษฎีลูก้าได้กล่าวถึงของ Becker ไปประยุกต์ใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร คนที่มีความผูกพันองค์กรจะมีพฤติกรรมที่มั่นคง ต่อเนื่อง โดยไม่เปลี่ยนแปลงสถานที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพราะได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในองค์กรหรือลาออกไปทำงานที่อื่น ซึ่งเป็นการพิจารณาในด้านต้นทุนหรือผลประโยชน์ที่สภาพของสมาชิกได้เสียไป

2. แนวคิดด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกที่บุคคลมีความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในแนวคิดนี้ คือ Mowday, Steers and Porter (1982) ได้แสดงแนวคิดว่าความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

Bowditch and Buono (อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2555, หน้า 28-29) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับระหว่างความรู้สึกกับความรับผิดชอบหรือหน้าที่ที่มีต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในหลายด้านว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนี้

1. ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

George and Jones (1999, p. 96 อ้างถึงใน ผกามาศ จันดี, 2550, หน้า 46) ได้แยกประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึกและความผูกพันทางด้านภารกิจอยู่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective commitment) จะดำรงอยู่เมื่อพนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อ ศรัทธา และรู้สึกดีกับองค์กรและยินดีที่จะอยู่กับองค์กร ถูกผูกมัดกับองค์กรและตั้งใจที่จะทำแต่สิ่งที่ดีต่อองค์กร

2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) จะดำรงอยู่เมื่อพนักงานได้รับความผูกมัดไม่มาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่พนักงานไม่มีความต้องการจะทำแต่เป็นสิ่งที่ต้องทำ เพราะหากพนักงานต้องออกไปจากองค์กรแล้วจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงตามมา เช่น สูญเสียตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน เงินบำนาญและประโยชน์อื่น ๆ

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน จารุวรรณ ประดา, 2545, หน้า 34) ได้สรุปแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และได้แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมาเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตน

2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตวิทยาในการปฏิบัติภาระหน้าที่ต่อองค์กร

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพัน และชื่นชมที่มีต่อองค์กร

Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน วัชรวิ หวังนุช, 2550, หน้า 26) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกี่ยวกับความรู้สึก โดยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นในรูปแบบของการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยมีพื้นฐานมาจากความคิดของบุคคลที่อยู่บนต้นทุนในส่วนของทางเอกหรือผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กร ซึ่งสะท้อนออกมาในลักษณะของการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นหรือตัดสินใจที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดจากวัฒนธรรม ค่านิยม หรือบรรทัดฐานทางสังคม โดยแสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันองค์กรของนักวิชาการ ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของ Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 21-22) เป็นแนวทางในการศึกษา เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากว่าตามทัศนะของ Steers and Porter นั้นจะครอบคลุมพฤติกรรม ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปลักษณะได้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ ซื่อตรงและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังนี้ Gilmer (1971, p. 28 อ้างถึงใน มลิวัดย์ นันท์, 2548, หน้า 11) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรแห่งนั้น

Dessler (1976, p. 279 อ้างถึงใน มลิวัดย์ นันท์, 2548, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขาทำงานอยู่ และเป็นความรู้สึกรู้สึกของเขามีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน

Davis and Newstrom (1985, p. 23 อ้างถึงใน ชวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทบริษัทหรือองค์กรสาธารณชนประเภทกระทรวง ทบวง กรม บรรยากาศองค์กร เป็นสิ่งซึ่งไม่สามารถสัมผัสได้ แต่เรารู้สึกได้ว่ามีอยู่

นเรศรี แสนมนตรี (2553) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถานของคนในองค์การ ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศขององค์การแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ขององค์การนั้น ๆ

ธวัช ยิ่งประเสริฐ (2549) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน ของบุคคลในองค์การที่แสดงออกจากรู้สึก หรือการรับรู้ อาจเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้

ศิริรัตน์ เมืองสง (2548) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า เป็นการรับรู้ของระดับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เป็นประสบการณ์ที่ถูกสะสมมาโดยสมาชิกในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและสามารถอธิบายในเชิงของคุณค่าของบทบาทหรือการรับรู้ขององค์การ ซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลและองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

จากที่นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การนำมาสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แสดงออกมาในรูปแบบของการรับรู้ แต่ไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งแต่ละองค์การมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันออกไป

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การและ ได้ทำการศึกษาสามารถสรุปการศึกษาของนักวิชาการ ได้ดังนี้

Steers and Porter (1979, p. 364 อ้างถึงใน ธวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในวิเคราะห์ถึงลักษณะของบุคคลในการทำงาน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์การศึกษาความผูกพันยังต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การด้วย (Internal environment)

Brown and Moberg (1980, p. 420 อ้างถึงใน ธวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549, หน้า 10) ได้สรุปว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดความพึงพอใจและทัศนคติที่ดี โดยบรรยากาศองค์การยังเป็นตัวกำหนดความคาดหวังของบุคลากรต่อองค์ประกอบ

ต่าง ๆ ซึ่งถ้าหากองค์กรต้องการพัฒนาหรือปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กร

Newell (1978, p. 19 อ้างถึงใน จงกฤษรัตน์ วงศ์นาถ, 2546, หน้า 19) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบเปิดมีผลทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายมาก ในขณะที่เดียวกันบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อย

Stringer (2002, p. 1 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ เมืองสง, 2548, หน้า 26) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานและสถานที่ทำงานโดยตรง และยังมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือความทุ่มเทพยายามในการทำงาน โดยส่วนหนึ่งมาจากความต้องการประสบความสำเร็จ รวมทั้งความต้องการที่จะมีแรงกายและแรงใจในการทำงาน ซึ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการทำงาน

จากที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การทั้งในเรื่องของการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาองค์การ ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือการเปลี่ยนแปลงด้านบรรยากาศองค์การให้เป็นไปตามความต้องการของสมาชิก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การมีด้วยกันหลายแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยจึง ได้คัดเลือกเฉพาะทฤษฎีและแนวคิดที่น่าสนใจดังนี้

Gibson et al (1973, p. 316 อ้างถึงใน ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547, หน้า 12) ได้รวบรวมทฤษฎีองค์การที่กล่าวถึงแนวคิดบรรยากาศองค์การไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Gibson et al, 1973, p. 316 อ้างถึงใน ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547, หน้า 12-13)

แนวคิดหรือทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การแบ่งหน่วยงานและกำหนดสายการบังคับบัญชาเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิดหรือทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence and Lorch	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรการจัดการช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้การประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญ เช่น สภาพของแรงงาน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยงาน	การมอบงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในบุคคล
ระบบ 4 ของ Likert (System 4)	กลุ่มจะมีสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษา ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจ	สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมด้านความรับผิดชอบ การยอมรับและโอกาสในความก้าวหน้า

แนวคิดหรือทฤษฎีข้างต้นสามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้ (ขมาภรณ์ ปัสัฒิจิตร, 2547, หน้า 13-14)

1. แนวคิดการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ของ Taylor เป็นแนวคิดการบริหารงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชา เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence, and Lorsch เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและการปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดที่ว่าโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีมีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรยากาศขององค์กร
3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญว่ามนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมได้ โดยมีแนวคิดที่ว่า ข้อมูลมีผลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
4. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา โดยใช้การประเมินค่าขององค์ประกอบสำคัญ เช่น สภาพของแรงงาน ระดับการฝึกอบรมของผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์กร
5. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยงาน โดยการมอบงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อใจในบุคคล
6. ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert (System 4) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การมีส่วนร่วม การสื่อสารและการจูงใจ โดยมีแนวคิดที่ว่าบรรยากาศองค์กรแบบปรึกษาหารือทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
7. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นแนวคิดการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงและแก้ไขประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้า

รูปแบบบรรยากาศองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบของบรรยากาศองค์กร เพื่อนำเอารูปแบบของบรรยากาศองค์กรมาสร้างกรอบแนวคิดให้ชัดเจนขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 98-100) กล่าวถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์กร ว่าหมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์กร แบ่งได้เป็น 6 แบบดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี กฎระเบียบยังคงมีอยู่แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่สมาชิกพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอิสระ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมและสั่งการให้พนักงานทำเพื่อหวังผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน ถึงแม้พนักงานไม่ค่อยมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กัน แต่ผลงานก็เป็นการสร้างความภูมิใจและพอใจกับพนักงาน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยกฎเกณฑ์ ระเบียบ พนักงานไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัวดี

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร แต่พนักงานไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหารทำให้เกิดขวัญและกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบเข้มเขม (Close climate) เป็นบรรยากาศที่บริหารโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะขาดความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ต้องรีบแก้ไข

Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190 อ้างถึงใน ฌัฐชัย อุโหม, 2552, หน้า 15) ได้นำเสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบด้วยกัน คือ

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian climate) เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

2. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Affiliative climate) เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (Achievement oriented climate) เป็นการเน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้การยอมรับ สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

4. บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centered climate) ลักษณะสำคัญคือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในองค์การ

Brown and Moberg (1980, pp. 420-421 อ้างถึงใน ขมาภรณ์ ปฐมจิตร, 2547, หน้า 26) ได้จัดบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่มีการแบ่งโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน ในการตัดสินใจต่างๆ โดยใช้อำนาจภายในองค์การ ซึ่งจะเกิดการแข่งขันและการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและความก้าวหน้าของตนเอง

2. บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-oriented climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่เน้นการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ยึดระเบียบขององค์การ บรรยากาศองค์การเช่นนี้จะเน้นความมั่นคงภายในองค์การเป็นหลัก แต่ยังคงมีความขัดแย้งและการแข่งขันอยู่

3. บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-oriented climate) เป็นบรรยากาศที่มุ่งให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นหลัก ไม่มุ่งเน้นการยึดตามกฎระเบียบขององค์การที่วางไว้

4. บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (People-oriented climate) เป็นบรรยากาศที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของสมาชิก ตอบสนองความต้องการของบุคคล มีแนวทางปฏิบัติตามค่านิยมของสมาชิกในองค์การ

Jenks (1990, p. 415-416 อ้างถึงใน ธวัช ชิ่งประเสริฐ, 2549, หน้า 25) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปรอบองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ และพฤติกรรมของพนักงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. บรรยากาศทางบวกจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ รวมทั้งเกิดสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นภายในองค์การ
2. บรรยากาศในทางลบจะประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดความยากในความสำเร็จ เช่น การขาดผู้นำที่ดี และการไม่เข้าถึงเป้าหมายอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความสับสนและการแข่งขันกันเองของสมาชิกภายในองค์การ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำรูปแบบบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968, p. 189-190 อ้างถึงใน ณัฐชัย อุ้หม, 2552, หน้า 15) มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุม และอธิบายตัวแปรได้ชัดเจน ซึ่งสามารถสรุปลักษณะหรือรูปแบบบรรยากาศขององค์การได้ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ เป็นบรรยากาศที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางลบต่อบุคคลในองค์การ ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตและความสำเร็จขององค์การลดลง
2. บรรยากาศแบบสนิทสนม เป็นบรรยากาศการทำงานที่เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ มีความไว้วางใจกัน โกลัศจรรย์สนิทสนม มีทัศนคติที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง
3. บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน เป็นบรรยากาศการทำงานที่เน้นความสำเร็จตามเป้าหมายของงานเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพึงพอใจ และความต้องการความสำเร็จในการทำงาน
4. บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน เป็นบรรยากาศที่มีการแบ่งโครงสร้าง กระจายอำนาจการบริหารงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การให้ความช่วยเหลือกันระหว่างบุคคลในองค์การ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ในด้านความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Shils (1961, p. 119 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 21-22) ได้ให้ทัศนะว่า ทุกองค์การในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ โครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ ในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน และการนำมาซึ่งคุณค่า แห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์การ

Backer (1982, pp. 513-527 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 22) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การซึ่งทำให้แต่ละ องค์การมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

Daft (1995, p. 333 อ้างถึงใน จินตนา ศรีนุรัตน์, 2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมว่า คือ ชุดของค่านิยม ความเชื่อที่ถูกชี้นำ ความเข้าใจ และวิถีคิดที่แบ่งปันโดยสมาชิก ในองค์การ และถูกสอนต่อให้สมาชิกใหม่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง เป็นส่วนของความรู้สึกขององค์การ ที่ไม่มีการเขียนไว้ ทุกคนมีส่วนร่วมแต่ไม่สังเกต แต่เมื่อใดที่องค์การจะปฏิบัติกลยุทธ์ใหม่ที่ขัดกับ พื้นฐานปทัสถาน วัฒนธรรมและค่านิยมก็จะต้องเผชิญหน้ากับพลังของวัฒนธรรม

Daft (1992, p. 317 อ้างถึงใน ลัดดา ดวงรัตน์, 2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมเป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและวิถีคิด (Way of thinking) ร่วมกันของคนในองค์การและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมจะทำให้ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความ เชื่อขององค์การ

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548, หน้า 23) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของทุก ๆ อย่าง ภายในองค์การ ปรากฏการณ์ทางสังคมของกลุ่มคน ระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม ที่ส่งผลต่อ การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกภายในองค์การ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกัน ออกไป

เจลิยว ภากะสัย (2550, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีระเบียบแบบแผน อันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลใน องค์การ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

เจริญ ว่องประชาณุถูล (2548, หน้า 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นทั้งสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลขององค์การ เช่น ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน และพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก เช่น พิธีการต่าง ๆ ธรรมเนียมปฏิบัติ ตลอดจนสิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น การจัดอาคาร สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกขององค์การใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบหรือวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์การ โดยมีระเบียบแบบแผน ความเชื่อ และค่านิยม ร่วมกันของคนในองค์การและมีการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

Deal and Kennedy (1982, pp. 26-27 อ้างถึงใน เจริญ ว่องประชาณุถูล, 2548, หน้า 14-15) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีความสำคัญ ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ
2. วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน
3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบสังคม
4. วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, หน้า 18-19) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ ซึ่งมีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ กล่าวคือ ถ้าในองค์การที่คนส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การร่วมกันที่มักจะวางเฉยหรือไม่รับรู้ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมไปยังบุคลากรในองค์การ ได้มีการซึบซับและเรียนรู้ที่จะมีนิสัยในเรื่องการวางเฉย พอานานวันเข้าพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นแบบแผนที่บุคคลปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์การที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์การอาจเป็นไปได้ทั้งปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะในส่วนของงานบริหารงานที่ต้องใช้การตัดสินใจเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา กล่าวคือ ถ้าในกรณีที่องค์การมีปัญหากเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรหรืองานในองค์การ และต้องแก้ปัญหาค้ด้วยการยอมรับอำนาจหรือการตัดสินใจของผู้นำ ซึ่งถ้าผู้นำเป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมแบบยอมตามอย่างไม่มีขังคิ (Subordination culture) หรือเป็นผู้ที่ไม่ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา พฤติกรรมเช่นนี้ของผู้นำก็จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์การ ซึ่งในส่วนของการปฏิบัติงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันนั้น

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการ โครงสร้าง พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. จากผลงานการศึกษาของ Bate and Seligman พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะมีอำนาจชักนำให้เกิดการเรียนรู้ต่างๆ ได้ โดยเฉพาะในส่วนที่มีความสำคัญกับองค์กรคือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเมื่อนุคคลรับรู้ว่าคุณเองไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และถ้าการรับรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง จะทำให้การจูงใจในการต่อสู้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนที่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการให้บรรลุผล วัฒนธรรมยอมตามผู้บังคับบัญชาแบบไม่ยั้งคิด จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สิ้นหวังในองค์กร

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนแบบแผนพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรจึงไม่ควรมองข้ามและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีผู้ให้แนวคิดไว้หลากหลาย ดังเช่น

Hofstede (1980 อ้างถึงใน ลัดดา ดวงรัตน์, 2552, หน้า 23-24) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมของแต่ละประเทศที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท IBM โดยเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามผู้บริหารของบริษัท 100,000 ชุด พบว่า ความแตกต่างของทัศนคติของผู้บริหารเหล่านั้นสามารถจัดได้เป็น 4 มิติ คือ

1. ระดับของการจัดสรรอำนาจในสังคม (Power distance) คือ การที่สมาชิกยอมรับการจัดสรรอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ได้แก่ การยอมรับว่าหัวหน้าต้องมีอำนาจมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) คือ ระดับที่บุคคลพยายามสร้างความมั่นคงในการทำงาน ทำตามระเบียบ ไม่ปฏิบัติตามแนวคิดหรือแนวทางปฏิบัติที่ต่างจากบุคคลอื่น หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน
3. ปัจเจกนิยมหรือความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่ม (Individualism vs. Collectivism) คือ ระดับที่บุคคลมุ่งเน้นการดูแลเฉพาะตนเองหรือกลุ่มที่มีความใกล้ชิดกับตนเองเท่านั้น ไม่พึ่งพาอาศัยบุคคลอื่น ให้ความสำคัญและมีความมั่นคงต่อกลุ่มสูง
4. ลักษณะความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง (Masculinity vs. Femininity) คือ ระดับของค่านิยมหลักของสังคม มีการแยกบทบาทของหญิงและชายชัดเจน

Bolon (1997, pp. 221-242 อ้างถึงใน ลัดดา ดวงรัตน์, 2552, หน้า 25) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 5 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ แต่ละองค์การทางด้านธุรกิจจะมีทิศทาง การดำเนินการอยู่ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง และมีการกำหนดประเภทขององค์การตามความต้องการการเจริญเติบโต
2. ค่านิยม หรือสิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยบุคลากรทุกคนยึดถือร่วมกันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมมักถูกระบุไว้ภายใต้เป้าหมายหรือคำขวัญขององค์การ
3. วีรบุรุษ บุคคลบางคนจะถูกระบุไว้อย่างใกล้ชิดกับวัฒนธรรมขององค์การ ตัวอย่างเช่นวัฒนธรรมองค์การของไมโครซอฟท์ จะถูกเชื่อมโยงใกล้ชิดกับวีรบุรุษของพวกเขา คือ Bill Gates พนักงานสามารถเข้าหาเขาโดยตรงผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เมลล์ของบริษัท
4. ธรรมเนียมปฏิบัติ กิจกรรมและเหตุการณ์ปกติจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การด้วย
5. เครือข่ายทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การ อุดมคติและวีรบุรุษขององค์การจะถูกถ่ายทอดระหว่างรุ่นของสมาชิกในองค์การ และรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การ

Cooke and Lafferty (1989 อ้างถึงใน ชีรพร สุทธิโส, 2550, หน้า 19-20) ได้สรุปแนวทางการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นตัวบุคคลในองค์การ ส่งเสริมความสัมพันธ์ การช่วยเหลือสนับสนุน ความสมัครสมานสามัคคี สร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานเพื่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์นี้ยังสามารถแบ่งได้อีก 4 มิติ คือ
 - 1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement)
 - 1.2 มิติเน้นความเป็นตัวของตัวเอง (Self-actualizing)
 - 1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-encouraging)
 - 1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Facilitative)
2. วัฒนธรรมลักษณะคั่งรับ-เฉื่อยชา (Passive-defensive style) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ยึดตามกฎระเบียบแบบแผน บุคลากรมุ่งเน้นการต้องการความมั่นคง หลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ มีการป้องกันตนเอง รวมทั้งตั้งรับสูงเพื่อความปลอดภัยและคามก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งได้ 4 มิติ คือ

- 2.1 มิติมุ่งเน้นเห็นพ้องด้วยหลีกเลี่ยงการขัดแย้ง (Approval)
- 2.2 มิติยึดกฎเกณฑ์ แนวอนุรักษ์นิยม (Conventional)
- 2.3 มิติมุ่งพึ่งพา (Dependent)
- 2.4 มิติมุ่งการหลีกเลี่ยง (Avoidance)

3. วัฒนธรรมการลักษณะการตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-defensive style) คือ วัฒนธรรมองค์การที่ผู้นำมีลักษณะและพฤติกรรมมุ่งต้องการผลงาน ต้องการความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ มุ่งใช้อำนาจในการทำงาน แข่งแย้งแข่งขัน ต่อต้าน อีกทั้งยังมุ่งเน้นความสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

- 3.1 มิติมุ่งเห็นตรงข้าม (Oppositional)
- 3.2 มิติมุ่งใช้อำนาจ (Power)
- 3.3 มิติมุ่งการแข่งขัน (Competitive)
- 3.4 มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบเจ้าระเบียบ (Perfectionist)

Schein (1985 อ้างถึงใน ซีรพร สุทธิโส, 2550, หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับขั้นของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ 3 ระดับ ซึ่งได้แก่

1. วัฒนธรรมวงนอกสุด โดยจะสามารถมองเห็นได้ง่ายที่สุดได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts)
2. วัฒนธรรมชั้นกลางได้แก่ ค่านิยมที่อวดอ้าง (Espoused values)
3. วัฒนธรรมชั้นในสุดซึ่งสังเกตเห็นได้ยากที่สุด ได้แก่ ข้อสมมติฐาน (Basic assumptions)

Cameron and Quinn (1999 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 41) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยมุ่งเน้นไปที่คุณค่าหลักหรือค่านิยมหลัก (Core values) ของแต่ละแบบวัฒนธรรมองค์การที่คิดว่าจะส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ซึ่งแบ่งเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลหรือพนักงานมากกว่างาน มีความยึดหยุ่นภายใน และเป็นกันเอง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติจึงมีความยึดหยุ่นภายในองค์การสูง
2. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและความกล้าตัดสินใจ ผู้นำเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ

การบริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์กรกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้อิสรภาพ
เกณฑ์วัดความสำเร็จคือ ผลงานใหม่ๆ ในการทำงานที่เกิดขึ้น

3. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นในเรื่อง
การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้
ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและ
มีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารจะเน้นความมั่นคงของสมาชิก เน้นการยอมรับตามคำสั่ง
เน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น

4. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market culture) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ให้
ความสำคัญกับการดำเนินการด้านต้นทุนมากที่สุด โดยองค์กรจะมุ่งเน้นในการรักษาความต้องการ
จากภายนอก ลักษณะองค์กรเช่นนี้ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความสามารถของ
พนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน มีการบริหารจัดการ โดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่
ต้องการบรรลุและการประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่าการยึดอำนาจหน้าที่หรือกระบวนการ

Jones and Goffee (1994, p. 129-130 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 30-33)
ได้ศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) ของสมาชิกภายในองค์กร 2 มิติ คือ
มิติความเป็นมิตร (Sociability) และมิติเกี่ยวกับความพร้อมเพรียง (Solidarity) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ
อารมณ์ ความเป็นหนึ่งเดียว และความร่วมมือ แล้วนำมาสรุปจนทำให้เกิดเป็นลักษณะเฉพาะของ
แบบทางวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย (Networked culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะระดับ
มิติความเป็นมิตรสูง ระดับมิติเกี่ยวกับความพร้อมเพรียงต่ำ จะเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็น
ครอบครัว ความสัมพันธ์เสมือนเป็นญาติพี่น้อง เพราะสมาชิกในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจ
ในการทำงาน ยอมรับฟังซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบการค้า (Mercenary culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะระดับมิติ
ความเป็นมิตรต่ำ ระดับมิติเกี่ยวกับความพร้อมเพรียงค่อนข้างสูง จะเป็นองค์กรที่เน้นความสำเร็จ
เน้นผลผลิต เน้นผลประโยชน์มากกว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบแตกกระจาย (Fragmented culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะ
ระดับมิติความเป็นมิตรและความพร้อมเพรียงต่ำ เป็นองค์กรที่สมาชิกไม่มีความสัมพันธ์ภายใน
องค์กร ต่างคนต่างอยู่ ทำตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทำงานให้
ลุ่ล่วตามเป้าหมายและหน้าที่ของตนเพียงอย่างเดียว

4. วัฒนธรรมองค์การแบบชุมชน (Communal culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะระดับมิติของความเป็นมิตรและความพร้อมเพรียงสูง คล้ายกับองค์การแบบการคำ แต่มีความสามัคคีของสมาชิกภายในองค์การมากกว่า มีแรงจูงใจในส่วนตัวความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูง มีการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำสูง มีบารมีและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

Gordon (2002, p. 375 อ้างถึงในสมบัติ วรรณะวานิชกุล, 2549, หน้า 21-22) เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ ที่เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือ การให้ความสำคัญกับลูกค้า ความยืดหยุ่นและการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทหน้าที่ (Functional culture) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญในเรื่องความน่าเชื่อถือและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ โดยเน้นไปในเรื่องของความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล และกระบวนการตัดสินใจที่ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ต้องมีการวิเคราะห์หรือได้รับการพิสูจน์แล้ว นอกจากนี้ในส่วนหน้าที่ความรับผิดชอบต้องมีความชัดเจน

2. วัฒนธรรมแบบขับเคลื่อนด้วยกระบวนการ (Process-driven culture) มุ่งเน้นในเรื่องของกระบวนการทำงานที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพ จนลูกค้าเกิดความเชื่อถือและความพึงพอใจต่อองค์การ

3. วัฒนธรรมเน้นผลลัพธ์ด้านเวลา (Time-based culture) ให้ความสำคัญเรื่องการตอบสนองที่รวดเร็วให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า โดยใช้ระยะเวลาดำเนินงานน้อย และมีการพัฒนาสินค้าใหม่อยู่เสมอ เน้นการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งมีต้นทุนที่ลดลง

4. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (Network culture) ให้ความสำคัญกับการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อเชื่อมโยงธุรกิจ และสร้างเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ที่สามารถตอบสนองความสำเร็จของธุรกิจ โดยเน้นทรัพยากรจากภายนอก

Schein (1992, pp. 98-243 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 38-39) ได้แยกวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภทเช่นกัน คือ

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power culture) คือ แบบแผนของความเชื่อหรือความรู้สึกของคนในองค์การที่เกิดการเรียนรู้ว่าบุคคลที่สามารถเป็นผู้นำได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเท่านั้น และสมาชิกในองค์การจะเกิดแรงจูงใจได้โดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role culture) คือ ความรู้สึกที่มีร่วมกันในเรื่องของค่านิยมว่าวัฒนธรรมลักษณะนี้ จะเน้นการควบคุมที่น้อยลง แต่เน้นการออกคำสั่ง มีการแต่งตั้งตัวแทน อาศัย

การพึ่งพากันนอกร่างมีเหตุผล มีความเชื่อว่าทั้งส่วนของผู้นำและโครงสร้างแบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการสร้างข้อตกลงในบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) คือ แบบแผนความรู้สึกร่วมของสมาชิกในองค์กรที่มีความผูกพันและความตั้งใจเป็นแรงผลักดันในการทำงาน พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ สมาชิกจึงมีความทุ่มเทแรงกายและเวลาให้กับการปฏิบัติตนในองค์กรเป็นอย่างมาก

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support culture) คือ แบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน ทั้งในเรื่องของความไว้วางใจ ช่วยเหลือตอบแทนซึ่งกันและกัน สนใจและให้บริการสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบวัฒนธรรมของ Cameron and Quinn (1999 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 43-49) ดังกล่าวข้างต้น 4 รูปแบบได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น และวัฒนธรรมแบบการตลาด มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีปัจจัยที่ใช้อธิบายวัฒนธรรมในแต่ละแบบได้เข้าใจง่าย และพบว่ายังมีการนำรูปแบบวัฒนธรรมนี้ไปใช้ศึกษากับองค์กรต่าง ๆ มากมาย ซึ่งสามารถสรุปลักษณะหรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย หมายถึง วัฒนธรรมของความเป็นพวกพ้องหรือเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความรู้สึกเหมือนบุคคลในองค์กรเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน เน้นในเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน

2. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ มีการทำงานที่เป็นทีม เน้นการเจริญเติบโตขององค์กร โดยทำงานเหมือนผู้ประกอบการธุรกิจ

3. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น หมายถึง วัฒนธรรมแบบราชการ ผู้นำเน้นบริหารบุคคลแบบมีความเป็นระเบียบ มีความมั่นคง โดยผู้นำมีบทบาทในฐานะผู้ประสานงาน และคาดหวังให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ ตามโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร

4. วัฒนธรรมแบบการตลาด หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการแข่งขัน มีการตั้งเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ความคาดหวังให้สมาชิกในองค์กรทำผลงานที่ดี มีความตั้งใจและจริงจังในการทำงาน เน้นการแข่งขันที่หนักหน่วง มีค่านิยมที่ให้คุณค่าการในองค์กรมีการทำงานเชิงรุก

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Atkinson (1964 อ้างถึงใน อุษณีย์ จันท์อรุณ, 2550, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ อิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทาง ความเข้มแข็ง คงทนของการกระทำ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ มีการกระทำอย่างจริงจัง และกระทำเป็นระยะเวลานาน

Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน วชิร หวังนุช, 2550, หน้า 12-13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการเลือกทางเลือกที่มีมากกว่าหนึ่งทางเลือก เพื่อให้งานที่ปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย โดยการตัดสินใจนั้นขึ้นกับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน โดยขั้นตอนการตัดสินใจประกอบไปด้วยการแยกแยะปัญหา การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้อง การประเมินค่าข่าวสาร การกำหนดทางเลือก การเลือกทางเลือก และการปฏิบัติตามการตัดสินใจ

Dafe (1988, p. 398 อ้างถึงใน ณัฐชัช วงศ์สุภลักษณ์, 2552, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Hodgetts (1999, p. 57 อ้างถึงใน ณัฐชัช วงศ์สุภลักษณ์, 2552, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) แรงกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย

อุษณีย์ จันท์อรุณ (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสภาวะที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

วชิร หวังนุช (2550, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นสิ่งกระตุ้นใด ๆ ที่ผลักดันให้พนักงานทำงานให้กับองค์กร ด้วยความเต็มใจ สร้างความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กร

พิมลพรรณ แก่นทอง (2556, หน้า 15) ได้สรุปความหมายไว้ว่า กระบวนการที่มีลำดับความต้องการของจิตใจที่นำไปสู่การกระทำทางกาย เมื่อจิตใจได้รับแรงกดดัน ทำให้เครียด จึงเกิดการค้นหาวิธีและเกิดการกระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะพึงพอใจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความต้องการเกิดได้โดยไม่มีสิ้นสุด เพราะเมื่อมีการตอบสนองกับเป้าหมายหนึ่ง ก็จะเกิดเป็นความต้องการเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายอันใหม่

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรม จนเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

Maslow (1970) เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงชาวสหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของบุคคลขึ้น โดยให้ความสนใจกับความต้องการของบุคคล ซึ่งสร้างความกดดันและแรงขับในการแสดงพฤติกรรม โดย Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ ได้แก่

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่เรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง
3. ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการระดับต่ำไปสู่ความต้องการระดับสูง

โดยสามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่กำเนิด เช่น น้ำ อาหาร ความหิว อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือ ความต้องการที่จะเป็นอิสระจากความกลัว จากการบังคับ จากผู้อื่น ต่อการสูญเสียในเรื่องของงาน ทรัพย์สิน อาหาร เป็นความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต
3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะต้องมีความต้องการทางสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น อยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการได้รับคำชมเชย ยกย่อง มีเกียรติ มีคุณค่า มีชื่อเสียงในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ ซึ่งนำไปสู่การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Need for self-actualization) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต กล่าวคือ กล้าคิด กล้าตัดสินใจที่จะเลือกทางเดินของชีวิต มีความพร้อมทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และการรับรู้ทางอารมณ์ ยอมรับในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีของตน เป็นความต้องการในระดับสูงสุดตามที่บุคคลนั้นปรารถนา

โดยทั่วไปความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow นี้ ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และที่สำคัญเมื่อความต้องการขั้นต้น คือความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จึงจะมีความต้องการในขั้น 2 ขั้น 3 ขั้น 4 และขั้นที่ 5 ต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจของ ERG (Alderfer's ERG theory)

Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีที่มีส่วนคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เขาได้อาศัยแนวคิดของ Maslow ว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความพอใจในวัตถุ ซึ่งความหิว ความกระหายเป็นความต้องการทางการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถสนองตอบได้ด้วยอาหารและเครื่องดื่มในสถานการณ์จริง ความต้องการทางการดำรงชีวิตทำได้โดยการจ่ายเงิน การให้ผลประโยชน์ และสิ่งแวดล้อมที่ดี

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความพอใจ โดยการให้และการรับที่มีความรู้สึกพอใจเป็นสำคัญ เช่น พอลใจในสถานภาพ เป็นสมาชิกครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจ เป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ได้บังคับบัญชา เป็นเพื่อน และเป็นศัตรู หลักการและทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับการต้องการของแต่ละบุคคลที่จะบอกให้ผู้อื่นรับรู้ ว่า คนคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ความพอใจในความต้องการดำรงชีวิต จะต่างกับความต้องการสัมพันธ์ตรงที่ความพอใจ ความสัมพันธ์นั้นแสดงถึงกระบวนการขอความร่วมมือ

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสิ่งแวดล้อมของตนเองทั้งนี้เพื่อพัฒนาความสามารถทางการสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าขึ้นขึ้นอยู่กับการความสามารถของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motive theory)

McClelland (อ้างถึงใน สรยา มหากณานนท์, 2551, หน้า 19-20) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ผลของการวิจัยสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันที่ช่วยให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด
 2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษาและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันอบอุ่น มีลักษณะคล้ายกับความต้องการทางสังคมของ Maslow ที่ต้องการความเป็นมิตรกับผู้อื่น
 3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการ รวมทั้งการมีอิทธิพลหรืออำนาจในการบังคับบัญชาเหนือผู้อื่น
- จากการศึกษาของ McClelland พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จด้วยตนเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ
1. บุคคลเหล่านั้นต้องการกำหนดเป้าหมายของตนเองแบบชัดเจน ไม่เลื่อนลอย
 2. บุคคลเหล่านั้นจะกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมซึ่งไม่ยากหรือไม่ง่ายเกินกว่าที่จะประสบความสำเร็จได้มากจนเกินไป
 3. บุคคลเหล่านั้นต้องการทราบผลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาว่า ทำงานได้ดีหรือมีข้อผิดพลาดมากน้อยเพียงใด สำหรับผู้บริหาร ในส่วนของผลสัมฤทธิ์หรือความผูกพันนั้น ยังมีความต้องการน้อยกว่าการมีอิทธิพลหรืออำนาจบารมี

McClelland ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ส่วนหนึ่งในการความสำเร็จของงานสามารถทำได้โดยการยกระดับความต้องการด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ถ้าบุคคลมีความต้องการเหล่านี้สูงขึ้นแล้วก็จะสามารถทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีการจูงใจซึ่งเนื้อหาที่มาจากผลการวิจัยการของ Herzberg (1959) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์เรานั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย
 - 1.1 การได้รับความสำเร็จ เป็นความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ความก้าวหน้า เป็นการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของบุคคลในองค์การให้สูงขึ้น

1.4 ลักษณะงาน เป็นสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่

1.5 ความรับผิดชอบต่องาน เป็นสภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยข้างต้น เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกตัวงาน ประกอบด้วย

2.1 สภาพแวดล้อมในองค์การ เป็นสภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ เป็นการติดต่อกับบุคลากรในองค์การไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในควบคุมการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ เป็นการจัดการนโยบายการบริหารงานขององค์การ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้น ๆ ปัจจัยข้างต้นเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน โดยตรง หากองค์การสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของบุคคลแล้วจะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เหนียวแน่นให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์การ โดยตรง จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ในขณะที่ปัจจัยข้างต้นเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่ทำให้เขายังทำงานได้

จากแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากว่าแนวคิดดังกล่าวเน้นเข้าใจง่ายและปัจจัยแต่ละด้านมีความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

การที่บุคคลใดก็ตามจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น จะต้องประกอบด้วยหลายปัจจัย ในปัจจุบันได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยได้มีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคคล ซึ่งการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจและความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวสำคัญในการส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรได้แก่ บรรยากาศองค์กรของ โรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู (ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548; เฉลียว ภากะสัย, 2550; คลฤดี เกตุรุ่ง, 2556)

ดังนั้นในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ไว้ดังนี้

บรรยากาศองค์กร

Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานและสถานที่ทำงานโดยตรง และยังมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือความทุ่มเทพยายามในการทำงาน โดยส่วนหนึ่งมาจากความต้องการประสบความสำเร็จ รวมทั้งความต้องการที่จะมีร่างกายและแรงใจในการทำงาน ซึ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการทำงาน

Newell (1978, p. 19 อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546, หน้า 19) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบเปิดมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายมาก ในขณะที่เดียวกัน บรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อย

Steer and Porter (1979, pp. 371-372 อ้างถึงใน มลิวัลย์ นันท์, 2548, หน้า 20-21) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและสรุปไว้ดังนี้

1.1 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของบุคคล
ยิ่งองค์กรมีบรรยากาศที่มีลักษณะเน้นที่บุคลากร มีความไว้วางใจ ให้คำปรึกษา และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก็จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานหรือต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

คามไปด้วย นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน เอาใจใส่ และมีส่วนร่วมในองค์การจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเต็มใจที่จะขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำลง เมื่อมีการรวมอำนาจการบริหารงานหรือการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารเท่านั้นจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่ำ แต่ถ้าองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เน้นความผูกพันของพนักงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่องาน

วัฒนธรรมองค์การ

Peter and Waterman (1982 อ้างถึงใน ผกามาศ จันตะ, 2550, หน้า 34) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า ในการปฏิบัติงานขององค์การทรัพยากรที่มีค่าที่สุดคือคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม ผู้บริหารจะต้องทำให้ทรัพยากรเหล่านี้มีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งในการทำให้นุคลากรเกิดความผูกพันนั้น จะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ

Sathe (1985 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 27-28) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การและสรุปไว้ดังนี้

1. ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมือภายในองค์การไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงเพราะการออกกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆ แต่เกิดจากการได้รับอิทธิพลจากฐานคติร่วมกันของบุคลากรในองค์การ เช่น บางองค์การจะมีค่านิยมในการทำงานเป็นทีม แต่บางเน้นการแข่งขันระหว่างสมาชิก ซึ่งความแตกต่างกันของการให้ความสำคัญต่อความเชื่อและค่านิยมร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลนี้ส่งผลอย่างมากต่อระดับความร่วมมือ

2. การตัดสินใจ (Decision making) วัฒนธรรมส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทำให้เกิดคติฐานเบื้องต้นและความโน้มเอียงอย่างคงที่ต่อองค์การซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

3. การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุมคือความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางแผนไว้ โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์การมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการตลาด จะใช้ราคาเป็นตัวควบคุม 2) ด้านการปกครอง จะใช้อำนาจอย่างเป็นทางการเป็นการควบคุม 3) ด้านเครือข่าย จะใช้ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของสมาชิกสำหรับควบคุม ถึงแม้ว่ากลไกการควบคุมทั้ง 3 ด้านข้างต้นไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมด้วยเครือข่าย เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อและ

ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่กำหนดขอบข่ายแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งถือว่าการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูง

4. การสื่อสาร (Communication) เหตุผลหลักที่สมาชิกในองค์การสื่อสารผิดพลาดเกิดจากปัญหาของการบิดเบือนข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาหรือนั้นมีความซับซ้อนมากเท่าไร ความผิดพลาดในการสื่อสารก็จะมากขึ้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้ 2 ทางคือ 1) ไม่จำเป็นต้องสื่อสารในเรื่องที่ถือว่ามีความรู้ร่วมกันอยู่แล้ว 2) การมีความรู้ร่วมกันช่วยให้แนวทางในการตีความสารต่าง ๆ ที่ได้รับ

5. ความผูกพัน (Commitment) บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเมื่อเขามีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์บางอย่างที่จะทำให้ยึดติดกับองค์การ สิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน เกียรติยศ และความรู้สึกว่าตนเองมีค่า จะช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมที่แข็งจะส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยผ่านความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่นในองค์การ

6. การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิกในองค์การอันจะนำไปสู่การปฏิบัติ

แรงจูงใจในการทำงาน

Feldman and Arnold (1983, pp. 193 อ้างถึงใน คณิตฐา พันธุ์วานิช, 2551, หน้า 15-17) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การและสรุปไว้ดังนี้

1. รายได้ หรือ ค่าตอบแทน (Pay) พิจารณาในส่วนของอัตราค่าตอบแทน ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ รายได้หรือค่าตอบแทนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ เนื่องจากเงินเป็นสิ่งที่จะช่วยในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลได้ และเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากสังคม

2. การกำกับดูแล (Supervision) เกี่ยวข้องกับลักษณะการเป็นผู้นำ การกำกับดูแลในสายงานของการบังคับบัญชา การมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการบริหารงาน ลักษณะความเป็นผู้นำที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ผู้นำที่มีความเข้าใจหัวหน้างานที่ให้การส่งเสริมและใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจ

2.2 ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ (Influence or participation) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

3. ลักษณะงาน (Work itself) เป็นลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจ มีความเกี่ยวข้องกับทักษะ สัมพันธ์กับความถนัดเฉพาะด้าน และความสามารถที่ใช้ในการทำงาน ปริมาณงาน

ความยากง่าย โอกาสที่จะได้เรียนรู้และทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมีโอกาสที่จะบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) องค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่จะสร้างความพึงพอใจในงาน คือ การช่วยเหลือเกื้อกูล การเป็นมิตร และความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันระหว่างกลุ่ม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน และเป็น การสร้างความพึงพอใจในกลุ่มงาน สมาชิกที่ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับกลุ่มทำงานจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ มีแนวโน้มที่จะโยกย้ายตำแหน่งงานหรือลาออกจากงานสูง เมื่อสมาชิกในกลุ่มทำงาน มีแนวคิดและทัศนคติที่เป็นแนวทางเดียวกันจะสามารถลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นภายใน องค์การ และจะส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือจากกลุ่มทำงานในองค์การ

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotion opportunities) มีความเกี่ยวข้องกับ ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการมีสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาความรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น โดยต้องอาศัยการพิจารณาจากคามยุติธรรม และเป็นไปตามเกณฑ์ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในส่วนของลักษณะงาน การควบคุม เพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทน

6. สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน สภาพในการทำงานที่เหมาะสมจะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะสภาพการทำงาน ที่ดีก่อให้เกิดความสะดวกสบายทางร่างกาย ส่วนสภาพการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลต่อสุขภาพ เช่น อากาศร้อน การถ่ายเทอากาศไม่ดี มีแสงสว่างน้อย มีมลภาวะทางเสียง นอกจากนี้สภาพการทำงาน ที่ดียังช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลา พัก สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุณหภูมิ ความชื้น การถ่ายเทของอากาศ แสงสว่าง เสียงรบกวน และเครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสม เหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Hellriegel and Slocum (2004, p. 54 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ เมืองสง, 2548, หน้า 53) อธิบาย ว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์การมาจากหลายปัจจัยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เริ่มแรกการ สร้างความผูกพันกำหนดโดยคุณลักษณะของบุคคล เช่น บุคลิกภาพและทัศนคติ และต่อมาเป็น ประสบการณ์ทำงานและความคาดหวังของบุคคลนั้น ซึ่งอิทธิพลจากประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วยหลายปัจจัยซึ่งคล้ายคลึงกับปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ ทำให้เกิดความผูกพันหรือไม่ผูกพันต่อองค์การคือ การจ่ายค่าจ้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า เงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น ในด้านระยะเวลาที่มากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะมีความเข้มแข็งมากขึ้น เพราะ 1) บุคคลได้พัฒนา

ความใกล้ชิดซึ่งกันและกันขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน จากการใช้เวลาร่วมกันมากขึ้น

2) ระบบอาวุโสนำไปสู่สิทธิประโยชน์ที่มีแนวโน้มจะพัฒนาทัศนคติทางบวกต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น 3) โอกาสในการหางานในตลาดแรงงานลดลงเนื่องจากอายุ เป็นสาเหตุให้พนักงานผูกพันยึดติดกับการทำงานปัจจุบันของตนอย่างมาก

Baron (1986, pp. 163-164) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ด้วงงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจ และความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากว่ามีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของงานโดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

สิริพงศ์ นวสกุลชนนัท (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มี

ความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ เจตคติของผู้ร่วมงานต่อ โรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

สาธิต รื่นเรใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรลักษณะบุคคลด้านจิตสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เฉลียว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านการยอมรับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 89.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร เจตคติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน

ณลินี สุวรรณโชติ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิวชาติ แสงทอง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกร่วมตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดลฤดี เกตุรุ่ง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 50.7

ลำพันธ์ ราชย์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยา เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยา เขต 2 ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยศึกษาด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและบทบาท พบว่า เพศ อายุ และสถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Angle and Perry (1981) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลที่ระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ส่วนเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

Mariano (1983) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ พบว่า ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Fukami and Larson (1984) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Fjortoft (1993) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตำแหน่งงาน การรับรู้รูปแบบการบริหาร และการมีส่วนร่วมในที่ประชุม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Jones (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีอายุงานและตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการอยู่กับองค์กร และการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กรของตน โดยไม่ละเลยด้านบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นส่วนสำคัญมาปรับใช้กับหน่วยงานของตน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,041 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 460 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวนคน	จำนวนคน
ขนาดกลาง	453	69
ขนาดใหญ่	723	109
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,865	282
รวม	3,041	460

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครู บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเป็นเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครู โดยใช้แนวคิดของ Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 21-22) 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน โดยใช้แนวคิด Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190 อ้างถึงใน ฉวีชัย อุโหม, 2552, หน้า 15) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ 2) บรรยากาศแบบสิทธิสนม 3) บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน 4) บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยใช้แนวคิด Cameron and Quinn (1999 อ้างถึงใน พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, หน้า 43-49) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ 2) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ 3) ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น 4) ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้แนวคิด Herzberg (1959) 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9
2. กำหนดขอบเขตของตัวแปรที่ต้องการวัด โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านความผูกพันองค์การบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู
3. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ มาพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผลการพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ มีค่าตั้งแต่ .8-1.00 และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมี ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 ดร.บงกชกร วิทยานุกรณ์ อาจารย์พิเศษศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4 นายประเสริฐ สุนทรเนตร ผู้อำนวยการ โรงเรียนนครนาคศึกษาลัย อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.5 นายประชอบ หลีหนูกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนสงวนหญิง อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ด้วยการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ปรากฏว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

2.1 แบบสอบถามด้านความผูกพันองค์กรของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29-.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

2.2 แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

2.3 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .33-.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

2.4 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.74 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 460 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.83 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับเพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

1. ลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครู เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรฐานค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความผูกพันโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความผูกพันโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ใช้เกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .21-.40	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .41-.60	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .61-.80	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .81 ขึ้นไป	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยใช้สถิติคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู กับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

3. การหาปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปสอบถามครูกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงที (T -distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F -distribution)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนยกกำลังสอง (Mean squares)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_i	แทน	บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน

X_{11}	แทน	บรรยากาศการใช้อำนาจ
X_{12}	แทน	บรรยากาศแบบสนิทสนม
X_{13}	แทน	บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน
X_{14}	แทน	บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน
X_2	แทน	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
X_{21}	แทน	วัฒนธรรมแบบเครือข่าย
X_{22}	แทน	วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์
X_{23}	แทน	วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น
X_{24}	แทน	วัฒนธรรมแบบการตลาด
X_3	แทน	แรงจูงใจในการทำงานของครู
X_{31}	แทน	การได้รับความสำเร็จ
X_{32}	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ
X_{33}	แทน	ความก้าวหน้า
X_{34}	แทน	ลักษณะงาน
X_{35}	แทน	ความรับผิดชอบต่องาน
X_{36}	แทน	สภาพแวดล้อมในองค์การ
X_{37}	แทน	สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ
X_{38}	แทน	คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
X_{39}	แทน	นโยบายและการบริหารงานขององค์การ
X_{310}	แทน	เงินเดือนหรือค่าจ้าง
Y	แทน	ความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
\hat{Y}	แทน	คะแนนพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
Z	แทน	คะแนนมาตรฐานความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
\hat{Z}	แทน	คะแนนมาตรฐานพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรม องค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู กับความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9

3. ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9

4. ผลการศึกษาสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3-27

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	n = 450			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ	3.54	.46	มาก	4
2 บรรยากาศแบบสนิทสนม	3.72	.64	มาก	2
3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน	3.79	.63	มาก	1
4 บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	3.60	.72	มาก	3
รวม	3.66	.47	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศ แบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ

ข้อ	บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	อำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น	3.79	.83	มาก	1
2	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตาม กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.56	.70	มาก	2
3	ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็น เรื่องเล็กน้อยก็ตาม	3.33	.83	ปานกลาง	4
4	ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.47	.78	ปานกลาง	3
รวม		3,54	.46	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจ การตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของบรรยากาศองค์การ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม

ข้อ	บรรยากาศแบบสนิทสนม	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนม เป็นกันเองและรู้จักกันดี	3.70	.75	มาก	3
2	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกัน เป็นอย่างดี	3.66	.79	มาก	4
3	ครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อม ที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.74	.74	มาก	2
4	โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกัน ในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อย่างเป็นมิตร	3.77	.81	มาก	1
รวม		3.72	.64	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันเป็นอย่างดี

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของบรรยากาศองค์การ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน

ข้อ	บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ	3.83	.75	มาก	1
2	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.82	.73	มาก	2
3	โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ท้าทายและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	3.80	.77	มาก	3
4	ในแต่ละปีโรงเรียนมีการเพิ่มเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.69	.81	มาก	4
รวม		3.79	.63	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ท้าทายและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ในแต่ละปีโรงเรียนมีการเพิ่มเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานให้ดีขึ้น

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของบรรยากาศองค์การ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านบรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ	บรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงาน	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บังคับบัญชามีการถามไถ่ทุกข์สุข ของท่านอยู่เสมอ	3.51	.93	มาก	4
2	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้ บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ	3.64	.89	มาก	2
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสาร ระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนตลอดเวลา	3.64	.81	มาก	1
4	โรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครู ตามความเหมาะสม	3.60	.81	มาก	3
รวม		3.60	.72	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านบรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนตลอดเวลา โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ โรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครูตามความเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการถามไถ่ทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมองค์การ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน		n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	3.73	.60	มาก	1
2	วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์	3.61	.63	มาก	4
3	วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น	3.62	.64	มาก	2
4	วัฒนธรรมแบบการตลาด	3.62	.66	มาก	3
รวม		3.65	.54	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมแบบการตลาด ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมองค์การ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย

ข้อ	วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	บรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการ ครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน	3.75	.72	มาก	3
2	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	3.63	.84	มาก	6
3	โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นรวมถึงการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์	3.67	.81	มาก	5
4	สิ่งที่ยึดเหนี่ยวโรงเรียนเข้าด้วยกันคือ ความจงรักภักดี เชื่อมมั่นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความผูกพันต่อ โรงเรียนสูง	3.86	.76	มาก	1
5	โรงเรียนเน้นการพัฒนาบุคลากร สร้างความไว้วางใจ เปิดเผยและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง	3.71	.81	มาก	4
6	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การทำงานเป็นทีม ความผูกพันของครูและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	3.78	.81	มาก	2
รวม		3.73	.60	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สิ่งที่ยึดเหนี่ยวโรงเรียนเข้าด้วยกันคือ ความจงรักภักดี เชื่อมมั่นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความผูกพันต่อ โรงเรียนสูง ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การทำงานเป็นทีม ความผูกพันของครูและ

ความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น บรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการ ครูให้ความร่วมมือเหมือน
อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำดูแล
ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมองค์การ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

ข้อ	วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	บรรยากาศในโรงเรียน เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทุกคนเต็มใจ แสวงหาความเสี่ยงและท้าทาย	3.60	.76	มาก	4
2	ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการ สร้างแนวความคิดใหม่ ชอบความเสี่ยง และมีความคิดสร้างสรรค์	3.64	.82	มาก	2
3	โรงเรียนเน้นการบริหารงานให้ครูมี คุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล	3.57	.81	มาก	6
4	โรงเรียนเน้นการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ เห็นคุณค่าของการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจน คาดหวังว่าจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในอนาคต	3.58	.82	มาก	5
5	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากผลงาน ที่กล้าเอื้อมมือออกสู่ผู้อื่น หรือการเป็นผู้คิดค้น ผลงานใหม่ ๆ	3.63	.80	มาก	3
6	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการเป็นผู้นำ ด้านผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงาน ประเภทเดียวกัน และการยอมรับจากสังคม	3.64	.80	มาก	1
	รวม	3.61	.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจาก การเป็นผู้นำด้านผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงานประเภทเดียวกันและการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการสร้างแนวความคิดใหม่ ชอบความเสี่ยงและมีความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากผลงานที่กล้าเอื้อมมือไปคว้า หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้น สิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น

ข้อ	วัฒนธรรมแบบลำดับขั้น	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	โรงเรียนเน้นการควบคุม มีวัฒนธรรมที่เป็นทางการ รวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม	3.64	.79	มาก	3
2	โรงเรียนเน้นการบริหารเพื่อให้เกิดความมั่นคงใน อาชีพ ความสมานฉันท์ โปร่งใส และความสัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.63	.81	มาก	4
3	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงาน ช่วยเหลือจัดการให้งาน สำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	3.53	.86	มาก	6
4	สิ่งที่ผสวนโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่น เกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่เป็นทางการ	3.61	.81	มาก	5
5	โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลลัพธ์ที่มั่นคงและควบคุมดูแลให้เกิด ความราบรื่น	3.66	.79	มาก	1
6	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมี ประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน	3.65	.83	มาก	2
รวม		3.62	.64	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ มีผลลัพธ์ที่มั่นคงและควบคุมดูแลให้เกิดความราบรื่น ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน โรงเรียนเน้นการควบคุม มีวัฒนธรรม ที่เป็นทางการ รวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงาน ช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด

ข้อ	วัฒนธรรมแบบการตลาด	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครู เน้นการแข่งขัน และแสวงหาความสำเร็จ	3.65	.73	มาก	2
2	ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่น ผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	3.66	.83	มาก	1
3	โรงเรียนเน้นบริหารผลักดันให้เกิดการแข่งขัน ที่ท้าทาย คาดหวังผลงานและความสำเร็จจากครู	3.60	.81	มาก	4
4	สิ่งที่ผสมผสานโรงเรียนให้เหนียวแน่น คือ ความพยายามค้นหาสิ่งใหม่การพัฒนาสิ่งเดิม ให้ดีขึ้น รวมถึงการมีชัยชนะเหนือโรงเรียนอื่น	3.59	.85	มาก	5
5	สิ่งที่ยึดเหนี่ยวโรงเรียนเกิดจากการมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายเน้นแนวคิดการแข่งขันเชิงรุก และการมีชัยชนะร่วมกัน	3.59	.85	มาก	5
6	โรงเรียนเน้นกิจกรรมการแข่งขันและมุ่ง ความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมาย รวมถึง การเป็นผู้นำของหน่วยงานประเภทเดียวกัน	3.62	.84	มาก	3
	รวม	3.62	.66	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครู เน้นการแข่งขัน และแสวงหาความสำเร็จ โรงเรียนเน้นกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมาย รวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สิ่งที่ผสมผสานโรงเรียนให้เหนียวแน่น คือ ความพยายามค้นหาสิ่งใหม่การพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น รวมถึงการมีชัยชนะเหนือโรงเรียนอื่น และสิ่งที่ขัดเหนี่ยวโรงเรียนเกิดจากการมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายเน้นแนวคิดการแข่งขันเชิงรุกและการมีชัยชนะร่วมกัน

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

แรงจูงใจในการทำงานของครู		n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ					
1	การได้รับความสำเร็จ	3.86	.54	มาก	1
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	.68	มาก	4
3	ความก้าวหน้า	3.67	.61	มาก	5
4	ลักษณะงาน	3.77	.55	มาก	3
5	ความรับผิดชอบต่องาน	3.78	.54	มาก	2
รวม		3.76	.45	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน					
1	สภาพแวดล้อมในองค์กร	3.73	.69	มาก	2
2	สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร	3.79	.61	มาก	1
3	คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	3.64	.76	มาก	4
4	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.72	.63	มาก	3
5	เงินเดือนหรือค่าจ้าง	3.62	.70	มาก	5
รวม		3.70	.53	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะงาน ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการได้รับความสำเร็จ

ข้อ	การได้รับความสำเร็จ	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.97	.66	มาก	1
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.94	.66	มาก	2
3	ท่านสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้	3.86	.72	มาก	3
4	ท่านพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน	3.79	.75	มาก	4
5	ท่านคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว	3.77	.78	มาก	5
รวม		3.86	.54	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง

ด้วยดี ท่านสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	การได้รับการยอมรับนับถือ	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.72	.81	มาก	3
2	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง	3.65	.61	มาก	5
3	เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นชื่นชมผลงานของท่าน	3.73	.76	มาก	2
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.77	.75	มาก	1
5	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้คำแนะนำท่านในการปฏิบัติงานเสมอ	3.66	.85	มาก	4
รวม		3.71	.68	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นชื่นชมผลงานของท่าน ท่านได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความก้าวหน้า

ข้อ	ความก้าวหน้า	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.65	.75	มาก	4
2	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ	3.68	.85	มาก	3
3	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ	3.59	.87	มาก	5
4	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ	3.70	.75	มาก	2
5	ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น	3.75	.75	มาก	1
	รวม	3.67	.61	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านลักษณะงาน

ข้อ	ลักษณะงาน	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.74	.72	มาก	4
2	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.86	.68	มาก	1
3	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	3.71	.73	มาก	5
4	งานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ใหม่ๆ	3.77	.72	มาก	2
5	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิด ความกระตือรือร้นและอยากจะทำ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว	3.75	.72	มาก	3
รวม		3.77	.55	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้
ความสามารถของท่าน งานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ งานที่ท่านปฏิบัติ
ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว ส่วนอันดับ
สุดท้าย ได้แก่ ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ข้อ	ความรับผิดชอบต่องาน	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	งานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.90	.61	มาก	1
2	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.80	.73	มาก	2
3	ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเหมาะสมกับเวลาในการทำงาน	3.74	.74	มาก	4
4	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ปฏิบัติ	3.66	.79	มาก	5
5	ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.77	.74	มาก	3
รวม		3.78	.54	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ปฏิบัติ

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงงูใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

ข้อ	สภาพแวดล้อมในองค์กร	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.74	.82	มาก	3
2	โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่น สวยงาม น่าทำงาน	3.82	.82	มาก	1
3	สภาพแวดล้อมเหมาะสม เช่น แสง อากาศ เสียง	3.78	.79	มาก	2
4	ขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนของนักเรียนที่มีอยู่ ไม่แออัด	3.58	.92	มาก	5
5	บริเวณ โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ นอกห้องเรียนได้	3.72	.88	มาก	4
รวม		3.73	.69	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูของใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่น สวยงาม น่าทำงาน สภาพแวดล้อมเหมาะสม เช่น แสง อากาศ เสียง โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนของนักเรียนที่มีอยู่ ไม่แออัด

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงงูใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร

ข้อ	สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	3.72	.84	มาก	5
2	บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีเป็นอย่างดี	3.75	.80	มาก	4
3	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับท่านด้วยดี	3.82	.72	มาก	2
4	ท่านมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามโอกาสสมควร	3.80	.75	มาก	3
5	เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนม และความไว้วางใจท่าน	3.86	.73	มาก	1
รวม		3.79	.61	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูของใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและความไว้วางใจท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านด้วยดี ท่านมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับ บัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงงูใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา

ข้อ	คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.59	.85	มาก	5
2	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในโรงเรียนทุกอย่างอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.65	.87	มาก	3
3	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ท่านเกิดความศรัทธา	3.64	.87	มาก	4
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.67	.87	มาก	1
5	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานในโรงเรียน	3.66	.84	มาก	2
รวม		3.64	.76	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในโรงเรียนทุกอย่างอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ข้อ	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.79	.78	มาก	1
2	โรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.70	.70	มาก	3
3	การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี	3.69	.77	มาก	5
4	เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที	3.70	.77	มาก	4
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน	3.71	.80	มาก	2
รวม		3.72	.63	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน โรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี

ตารางที่ 23 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ	เงินเดือนหรือค่าจ้าง	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.73	.78	มาก	1
2	การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3.59	.89	มาก	4
3	นอกจากเงินเดือนแล้วท่านพอใจในสวัสดิการของโรงเรียน	3.61	.81	มาก	3
4	เงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	.83	มาก	2
5	เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.51	.93	มาก	5
	รวม	3.62	.70	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากเงินเดือนแล้วท่านพอใจในสวัสดิการของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม

ตารางที่ 24 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ความผูกพันองค์กรของครู		n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.64	.61	มาก	3
2	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.93	.56	มาก	2
3	ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้	3.98	.65	มาก	1
รวม		3.85	.52	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 25 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ข้อ	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านมั่นใจว่านโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดี	3.73	.78	มาก	1
2	ท่านคิดว่าภาพรวมของโรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด	3.56	.75	มาก	5
3	การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.52	.80	มาก	6
4	ท่านมั่นใจว่านโยบายการบริหารงานของโรงเรียนสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	3.63	.86	มาก	4
5	ท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.65	.82	มาก	3
6	ท่านคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของท่านด้วย	3.72	.83	มาก	2
รวม		3.64	.61	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมั่นใจว่านโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดี ท่านคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของท่านด้วย ท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ตารางที่ 26 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันองค์กร
ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อ	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบาย ของโรงเรียนได้	3.91	.69	มาก	4
2	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	4.03	.70	มาก	1
3	ท่านเต็มใจรับผิดชอบงานใหม่ที่ไม่ถนัด ตามนโยบายของโรงเรียน	3.72	.78	มาก	6
4	ท่านเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน แม้ว่าได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก	3.91	.77	มาก	5
5	ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลา	4.00	.79	มาก	3
6	ท่านเต็มใจทำงานหนักหากการทำงาน ของท่านมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จ	4.01	.78	มาก	2
รวม		3.93	.56	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของ โรงเรียน ท่านเต็มใจ
ทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ท่านพยายามทำงาน
อย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเต็มใจรับผิดชอบงาน
ใหม่ที่ไม่ถนัดตามนโยบายของโรงเรียน

ตารางที่ 27 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันองค์กร
ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ข้อ	ความปรารถนาที่จะรักษา สมาชิกภาพขององค์กรไว้	n = 450			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านตั้งใจจะทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้ ตลอดไป	3.98	.86	มาก	5
2	ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกมา ทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้	3.97	.80	มาก	6
3	ท่านตั้งใจจะทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปโรงเรียนอื่นที่ดีกว่า	3.99	.81	มาก	4
4	ท่านตั้งใจที่ได้เลือกทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้ เมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น	4.01	.83	มาก	3
5	ชื่อเสียงของโรงเรียนมีส่วนช่วยทำให้ท่าน ตัดสินใจทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.82	.88	มาก	8
6	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงาน อยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	3.97	.88	มาก	7
7	ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียง ให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ	4.05	.83	มาก	1
8	เมื่อทำงานนาน ๆ เข้า ท่านรู้สึกเหมือน โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	4.03	.88	มาก	2
รวม		3.98	.65	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ความผูกพันขององค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในความรู้สึกรัก ของท่านการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อทำงานนาน ๆ เข้า ท่านรู้สึกเหมือน โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของท่าน ท่านตั้งใจที่ได้เลือกทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้เมื่อเทียบกับ โรงเรียนอื่น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ชื่อเสียงของโรงเรียนมีส่วนช่วยทำให้ท่านตัดสินใจทำงาน กับโรงเรียนแห่งนี้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู กับความผูกพันขององค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ดังแสดงผลการวิเคราะห์โดยรวม และรายปัจจัยในตารางที่ 28

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์กรของครู (Y) กับปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งมีทั้งหมด 18 ตัวแปร ดังนี้

ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน (X_1) มี 4 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศแบบ การใช้อำนาจ ($X_{1,1}$) บรรยากาศแบบสนิทสนม ($X_{1,2}$) บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ($X_{1,3}$) บรรยากาศ แบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ($X_{1,4}$)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน (X_2) มี 4 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมแบบ เกรื้อญาติ ($X_{2,1}$) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ($X_{2,2}$) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ($X_{2,3}$) วัฒนธรรม แบบการตลาด ($X_{2,4}$)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X_3) มี 10 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ($X_{3,1}$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($X_{3,2}$) ความก้าวหน้า ($X_{3,3}$) ลักษณะงาน ($X_{3,4}$) ความรับผิดชอบต่อ งาน ($X_{3,5}$) สภาพแวดล้อมในองค์กร ($X_{3,6}$) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ($X_{3,7}$) คุณภาพของ การควบคุมบังคับบัญชา ($X_{3,8}$) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($X_{3,9}$) และเงินเดือน หรือค่าจ้าง ($X_{3,10}$)

ตารางที่ 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงงูงใจในการทำงานของครู
 กับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 แยกเป็นรายตัวแปร

Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈		
Y	.61**	.29**	.44**	.61**	.49**	.60**	.51**	.60**	.45**	.60**	.45**	.55**	.29**	.34**	.49**	.48**	.45**	.47**	.55**	.38**
X ₁	1	.59**	.79**	.83**	.78**	.75**	.70**	.60**	.60**	.64**	.65**	.51**	.46**	.53**	.50**	.51**	.44**	.56**	.55**	.52**
X ₂		1	.33**	.30**	.32**	.35**	.34**	.28**	.28**	.31**	.28**	.26**	.28**	.25**	.27**	.28**	.20**	.25**	.19**	.26**
X ₃			1	.47**	.52**	.55**	.57**	.44**	.45**	.44**	.37**	.40**	.37**	.46**	.37**	.38**	.31**	.48**	.38**	.37**
X ₄				1	.54**	.61**	.51**	.56**	.50**	.53**	.43**	.46**	.33**	.41**	.43**	.45**	.40**	.44**	.48**	.48**
X ₅					1	.70**	.66**	.63**	.60**	.63**	.45**	.42**	.38**	.45**	.42**	.41**	.37**	.49**	.54**	.50**
X ₆						1	.81**	.88**	.87**	.86**	.53**	.52**	.46**	.51**	.52**	.57**	.49**	.60**	.66**	.53**
X ₇							1	.66**	.60**	.54**	.45**	.48**	.44**	.43**	.48**	.52**	.40**	.56**	.57**	.49**
X ₈								1	.68**	.69**	.43**	.41**	.45**	.45**	.45**	.50**	.46**	.52**	.56**	.44**
X ₉									1	.69**	.68**	.49**	.35**	.44**	.46**	.51**	.44**	.54**	.59**	.60**
X ₁₀										1	.60**	.44**	.37**	.43**	.38**	.42**	.38**	.44**	.51**	.43**
X ₁₁											1	.62**	.65**	.73**	.71**	.75**	.64**	.77**	.78**	.72**
X ₁₂												1	.43**	.44**	.51**	.43**	.31**	.40**	.39**	.34**
X ₁₃													1	.47**	.47**	.44**	.26**	.43**	.40**	.37**
X ₁₄														1	.54**	.52**	.38**	.49**	.47**	.49**
X ₁₅															1	.58**	.38**	.48**	.43**	.35**
X ₁₆																1	.45**	.55**	.51**	.43**
X ₁₇																	1	.45**	.46**	.39**
X ₁₈																		1	.59**	.51**
X ₁₉																			1	.68**
X ₂₀																				1

* $p < .01$

จากตารางที่ 28 พบว่า บรรยากาศองค์การของ โรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .60-.61 และรายตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .17-.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 29-30

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการใช้สถิติในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์และผลเป็นดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

1. การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบเป็น โคนึงปกติ

2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม

3. การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน ได้ค่า Durbin-Watson อยู่ที่ 1.674 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน

4. ค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า VIF (Variance inflation factor) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 29 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์

ด้านที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	ปัจจัยด้านบรรยากาศการใช้อำนาจ	.80	1.26
2	ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	.55	1.81
3	ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน	.54	1.85
4	ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	.43	2.33
5	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.38	2.66
6	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์	.35	2.86
7	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น	.36	2.82
8	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด	.41	2.43
9	ปัจจัยด้านการได้รับความสำเร็จ	.58	1.72
10	ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.63	1.59
11	ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	.52	1.94
12	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.50	2.00
13	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน	.49	2.06
14	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	.67	1.50
15	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร	.45	2.21
16	ปัจจัยด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	.39	2.54
17	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	.38	2.67
18	ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	.51	1.98

จากตารางที่ 29 พบว่า ตัวแปรทั้ง 18 ตัวแปร สามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยได้ โดยทุกตัวแปรไม่เกิดภาวะความสัมพันธ์ร่วมกันเอง มีค่าความคงทนของการยอมรับ (*Tolerance*) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (*VIF*) น้อยกว่า 10

ตารางที่ 30 ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมแต่ละปัจจัย

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
1	X_1	.619*	.384	38.4
2	X_1, X_3	.669*	.447	44.7
3	X_1, X_3, X_2	.675*	.456	45.6

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การ ได้ร้อยละ 45.60 โดยประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้ตัวแปรย่อยแต่ละปัจจัยมารวมวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยแต่ละปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ดีที่สุด โดยใช้ Multiple regression analysis แบบ Stepwise ปรากฏผลดังตารางที่ 31-33

ตารางที่ 31 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย ทั้ง 18 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
1	X_{13}	.606*	.367	36.7
2	X_{13}, X_{23}	.684*	.468	46.8
3	X_{13}, X_{23}, X_{31}	.719*	.516	51.6
4	$X_{13}, X_{23}, X_{31}, X_{39}$.733*	.538	53.8
5	$X_{13}, X_{23}, X_{31}, X_{39}, X_{36}$.740*	.548	54.8
6	$X_{13}, X_{23}, X_{31}, X_{39}, X_{36}, X_{33}$.745*	.555	55.5
7	$X_{13}, X_{23}, X_{31}, X_{39}, X_{36}, X_{33}, X_{34}$.751*	.564	56.4
8	$X_{13}, X_{23}, X_{31}, X_{39}, X_{36}, X_{33}, X_{34}, X_{12}$.754*	.569	56.9
9	$X_{13}, X_{23}, X_{31}, X_{39}, X_{36}, X_{33}, X_{34}, X_{12}, X_{32}$.757*	.573	57.3

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23}) ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ (X_{31}) ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (X_{39}) ปัจจัยสภาพแวดล้อมใน องค์กร (X_{36}) ปัจจัยความก้าวหน้า (X_{33}) ปัจจัยลักษณะงาน (X_{34}) ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิสนม (X_{12}) และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{32}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม ของทั้ง 9 ปัจจัย เท่ากับ .757 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 57.30

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ *F-test* ดังปรากฏในตารางที่ 32 และตารางที่ 33

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	9	70.069	7.785	65.661*	.000
ความคลาดเคลื่อน	440	52.171	.119		

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23}) ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ (X_{31}) ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (X_{36}) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร (X_{36}) ปัจจัยความก้าวหน้า (X_{33}) ปัจจัยลักษณะงาน (X_{34}) ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_{12}) และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{32}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 9 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13})	.209	.034	.251	6.063*	.000
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23})	.148	.036	.183	4.100*	.000
ปัจจัยด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{31})	.228	.039	.236	5.873*	.000
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (X_{39})	.141	.035	.169	4.013*	.000
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (X_{36})	.089	.028	.117	3.153*	.002
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (X_{33})	-.124	.035	-.145	-3.509*	.000
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_{34})	.133	.040	.140	3.349*	.001
ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_{12})	.074	.031	.091	2.364*	.018
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{32})	-.063	.029	-.082	-2.142*	.033
ค่าคงที่ (a)	.700	.145		4.811*	.000
<i>R</i> = .757		<i>R</i> ² = .573		<i>S.E.est</i> = .344	

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 9 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .757 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .344 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ดีที่สุดในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .700 + 209X_{13} + .148X_{23} + .228X_{31} + .141X_{39} + .089X_{36} - .124X_{33} + .133X_{34} + .074X_{12} - .063X_{32}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .251Z_{13} + .183Z_{23} + .236Z_{31} + .169Z_{39} + .117Z_{36} - .145Z_{33} + .140Z_{34} + .091Z_{12} - .082Z_{32}$$

โดยที่ Z หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23}) ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ (X_{31}) ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (X_{39}) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร (X_{36}) ปัจจัยความก้าวหน้า (X_{33}) ปัจจัยลักษณะงาน (X_{34}) ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_{12}) และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{32}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 57.30 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ “ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้” โดยมีปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย ดังกล่าว เป็นตัวพยากรณ์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของครู 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของครู 4 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ด้านบรรยากาศแบบสิทธิสนม ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน และด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การของ โรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น และด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู 10 ด้าน คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง แบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29-.77, .28-.76, .33-.83 และ .28-.74 ตามลำดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86, .87, .96 และ .93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ อำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.2 บรรยากาศแบบสนิทสนมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี

1.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทำหายและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.4 บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนตลอดเวลา โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ และโรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครูตามความเหมาะสม

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมแบบเครือข่ายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ สิ่งที่ยึดเหนี่ยวโรงเรียนเข้าด้วยกันคือ ความจงรักภักดี เชื่อมมั่นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การทำงานเป็นทีม ความผูกพันของครูและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และบรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการ ครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน

2.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการเป็นผู้นำด้านผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงานประเภทเดียวกัน และการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการสร้างแนวความคิดใหม่ ชอบความเสี่ยงและมีความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากผลงานที่กล้าเสียมีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ

2.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้นของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลลัพธ์ที่มั่นคงและควบคุมดูแลให้เกิดความราบรื่น ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน และโรงเรียนเน้นการควบคุมมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการ รวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม

2.4 วัฒนธรรมแบบการตลาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ และโรงเรียนเน้นกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมาย รวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงาน

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 9 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะงาน ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ

3.1.1 การได้รับความสำเร็จของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และท่านสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นชื่นชมผลงานของท่าน และท่านได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจาก ผู้บังคับบัญชา

3.1.3 ความก้าวหน้าของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ท่านมีโอกาสได้เข้ารับ การฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ และท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ

3.1.4 ลักษณะงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ และงานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว

3.1.5 ความรับผิดชอบต่องานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน

ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหา และจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน

3.2.1 สภาพแวดล้อมในองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่นสวยงามน่าทำงาน สภาพแวดล้อมเหมาะสม เช่น แสง อากาศ เสียง และโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

3.2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและความไว้วางใจ ท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านด้วยดี และท่านมีการสังสรรค์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร

3.2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการบริหารงานใน โรงเรียน และผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานใน โรงเรียนทุกเรื่อง อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

3.3.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของ โรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน และโรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงาน ได้ อย่างเหมาะสม

3.3.5 เงินเดือนหรือค่าจ้างของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากเงินเดือนแล้วท่านพอใจ ในสวัสดิการของโรงเรียน

4. ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
คือ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์
ขององค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน
สรุปผล ได้ดังนี้

4.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ท่านมั่นใจว่านโยบายที่โรงเรียน
กำหนดเป็นนโยบายที่ดี ท่านคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของท่าน
ด้วย และท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

4.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม
ความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ท่านเต็มใจทำงานหนักหากการทำงานของท่านมี
ส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และท่านพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จ
ตามกำหนดเวลา

4.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงให้กับ
โรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อทำงานนาน ๆ เข้า ท่านรู้สึกเหมือนโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของท่าน
และท่านตั้งใจที่จะเลือกทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้เมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น

5. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจใน
การทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่งผล
ต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
โดยประมาณ ได้ร้อยละ 45.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

จากมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ตามลำดับ

7. ตัวแปรย่อยแต่ละปัจจัยที่ศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์การ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23}) ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ (X_{31}) ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์การ (X_{39}) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ (X_{36}) ปัจจัยความก้าวหน้า (X_{33}) ปัจจัยลักษณะงาน (X_{34}) ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_{12}) และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{32}) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต 9 และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .700 + 209X_{13} + .148X_{23} + .228X_{31} + .141X_{39} + .089X_{36} - .124X_{33} + .133X_{34} + .074X_{12} - .063X_{32}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .251Z_{13} + .183Z_{23} + .236Z_{31} + .169Z_{39} + .117Z_{36} - .145Z_{33} + .140Z_{34} + .091Z_{12} - .082Z_{32}$$

โดยที่ Z หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน อีกทั้งมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังที่ Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานและสถานที่ทำงานโดยตรง และยังมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือความทุ่มเทพยายามในการทำงาน โดยส่วนหนึ่งมาจากความต้องการประสบความสำเร็จ รวมทั้งความต้องการที่จะมีร่างกายและแรงใจในการทำงาน ซึ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวินณา แก้วงาม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครู

โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สภาพบรรยากาศในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา ชุมทัพ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสำเนียง ทองลอย (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า บรรยากาศโรงเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิกา ม่วงคราม (2550) ได้ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า บรรยากาศองค์การของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศการทำงานที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยใช้อำนาจภายในองค์การ ถึงแม้อำนาจการตัดสินใจภายใน โรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหาร แต่ครูก็ยังมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ เพราะมีการแบ่งโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ รักธรรม (2526, หน้า 62) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถในการจัดระเบียบบุคคล ทั้งในเรื่องของความสำเร็จของผู้บริหารที่ต้องมีอำนาจการบังคับ การมีความรู้ในงานที่ทำ รวมไปถึงความสามารถในการจัดการซึ่งจะช่วยในการสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดี โดยต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน และการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของเชียวชาญ อาศวีวัฒนกุล (2532, หน้า 221-222) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การว่า โครงสร้างขององค์การต้องมีลักษณะกระจายอำนาจในการตัดสินใจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ไม่มีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ระบบการประสานงานต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมพร สุทัศน์ีย์ (2544, หน้า 383-387) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีว่า องค์ประกอบด้านค่านิยมและมาตรฐานพฤติกรรมในเรื่องของการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น องค์การใดผู้ใดบังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กระด้างกระเดื่อง ต่อต้านผู้บังคับบัญชา จะทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ราบรื่น สอดคล้องกับแนวคิดของระวีง เนตร โพธิ์แก้ว (2542, หน้า 182) ได้กล่าวถึง

การควบคุมว่าเป็นมาตรการทางด้านการบริหาร เพื่อสอดคล้องคุณลักษณะความสำเร็จ ซึ่งจำเป็นต้องกระทำ
 อย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจน ทำให้ผลงานประสพผลสัมฤทธิ์ตามต้องการ
 พร้อมกับสร้างบรรยากาศของความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้น

1.2 บรรยากาศแบบสนิทสนม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์การมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้โรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน
 ในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้
 ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี
 ดังที่ Litwin & Stringer (1968, pp. 189-190 อ้างถึงใน ฉัฐชัย อุใหม่, 2552, หน้า 15) ได้กล่าวถึง
 บรรยากาศแบบสนิทสนมว่าเป็นบรรยากาศการทำงานที่เน้นที่ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนม
 และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งบรรยากาศแบบนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง และบุคลากร
 ในหน่วยงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน
 เพลินจิตต์ นกสกุล, 2549, หน้า 35-36) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันของสมาชิกใน
 องค์การว่า การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น การเปิด
 โอกาสให้สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจ
 ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์การอื่นอยู่บ่อย ๆ ก็จะทำให้
 เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 วีระยศ สิมลิต (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ด้านบรรยากาศแบบผูกพัน อยู่ในระดับมาก

1.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการตั้ง
 มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ท้าทาย และในแต่ละปีโรงเรียนมีการเพิ่มเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน
 เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งผู้บริหารได้เน้นการปฏิบัติงานในโรงเรียนไปที่
 เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ ไม่มุ่งเน้นการยึดตามกฎระเบียบขององค์การที่วางไว้ ครูจึงไม่รู้สึกกดดัน
 ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ดังที่ Litwin & Stringer (1986, pp. 45-46
 อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549, หน้า 93-94) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศองค์การนำทำงาน
 ว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อ
 การสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึง
 ความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์การคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและ
 แรงจูงใจความต้องการความสำเร็จในงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่

การเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer (2002, pp. 28-35) อ้างถึงใน ณัฐพร ขนิรัตน์กุล, 2552, หน้า 44) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการทำงานว่าเป็นการทำงาน เพื่อการสร้างและพัฒนา รวมทั้งวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การตั้ง มาตรฐานในองค์กรไว้สูงจะทำให้บุคลากรพยายามพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ และการตั้งมาตรฐานที่ต่ำจะทำให้ได้ผลงานและสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพ การทำงานที่ต่ำตามไปด้วย

1.4 บรรยากาศแบบค่านึงถึงผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเข้าใจถึงผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงมีการถามไถ่ทุกข์สุขของ บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียน ตลอด เวลา รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ ดังที่ Baron (1986, pp. 162-163) อ้างถึงใน จงกฤษณ์ วงศ์นาถ, 2546, หน้า 15) ได้อธิบายถึงความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรว่าเกิดจากสภาพการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการ ของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับ Newell (1978, p. 19) อ้างถึงใน จงกฤษณ์ วงศ์นาถ, 2546, หน้า 19) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่ามีความสำคัญ เป็นอย่างมากในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบเปิดมีผลทำให้บุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายมาก ในขณะที่บรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้ บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อย สอดคล้องกับแนวคิด ของจงกฤษณ์ วงศ์นาถ (2546, หน้า 19) ได้สรุปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กับ ทักษะคิดและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงาน ที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้งานเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน บัณฑิต ผังนิรัตน์, 2550, หน้า 50) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารว่าจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญ และเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงให้บุคคลในองค์กรเกิดการประสานงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอรัทัย พยัคฆ์เมธี (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนกับความผูกพันของครูและ บรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า บรรยากาศ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ด้านบรรยากาศแบบเปิด

อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิริยะ สิมลี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของกิจการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า บรรยากาศของกิจการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ด้านบรรยากาศแบบเปิด อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความเชื่อ ค่านิยม และการดำเนินงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีแบบแผนการเป็นสมาชิกที่ดีตามที่องค์กรได้วางแนวทางปฏิบัติไว้ รวมถึงการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนลินี สุวรรณโชติ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ว่องประชาณุกุล (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรพงษ์ โพนบุตร (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอโนทัย ประสาน (2553) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูมัธยมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมอันดี จึงสร้างบรรยากาศในโรงเรียนแบบไม่มีความเป็นทางการ ครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญช่วยเหลือ แนะนำดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และโรงเรียนเน้นการพัฒนาบุคลากรสร้างความไว้วางใจ เปิดเผยและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การทำงานเป็นทีม ความผูกพันของครูและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ดังที่

Peter & Waterman (1982 อ้างถึงใน ผศ.มาศ จันดี, 2550, หน้า 34) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า ในการปฏิบัติงานขององค์การทรัพยากรที่มีค่าที่สุดคือคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม ผู้บริหารจะต้องทำให้ทรัพยากรเหล่านี้มีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งในการทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันนั้น จะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 แบบเครือข่าย อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล ต้องการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ทำหายความสามารถอยู่เสมอ อีกทั้งคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการ สร้างแนวความคิดใหม่ ชอบความเสี่ยงและมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภาร คำนอม (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมศรี นพแก้ว (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ ประดา (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมฤดี ศรีวิชัย (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ อยู่ในระดับสูง

2.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งที่ผสมผสาน โรงเรียนให้มีความเหนียวแน่น เกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่เป็นทางการ โรงเรียนจึงเน้นการควบคุมแบบมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการ มีผลลัพธ์ที่มั่นคงและควบคุมดูแลให้เกิดความราบรื่น รวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่ทำให้ครูปฏิบัติ ตลอดจนผู้บริหารเป็นผู้ประสานงาน ช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ดังที่ สุพรรณศรีสารคาม (2540) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้นหรือระบบราชการว่า สามารถแยกแยะงานที่ซับซ้อนออกเป็นงานย่อย ๆ ที่ไม่ซับซ้อน ซึ่งทำให้ง่ายแก่การดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นอย่างช่วยให้อารมณ์ดีในปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีเหตุผล มีหลักฐานและมีความคิดเห็นส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภัทร สงค์ศรี (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตอำเภอปทุมรัตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบการมุ่งอำนาจและการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี กัลยาณกิตติ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย แบบลำดับชั้นหรือแบบราชการ อยู่ในระดับมาก

2.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มียุทธศาสตร์ในการบริหารงานที่ยกระดับและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูระดับมัธยมศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน โดยมีมาตรการยกระดับโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงให้พัฒนาสู่มาตรฐานสากล โรงเรียนจึงปรับวัฒนธรรมให้ครูเน้นการแข่งขัน และแสวงหาความสำเร็จ โดยเน้นการบริหารแบบผลัดดันให้เกิดการแข่งขันที่ทำหาย คาดหวังผลงานและความสำเร็จจากครูผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ดังที่ Patterson (1986, pp. 55-51, quoted in Sergiovanni 1988, pp. 107-109 อ้างถึงใน เจริญ ว่องประชาณุกุล, 2548, หน้า 29-30) ได้ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับความมีคุณภาพ พบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยความมีคุณภาพเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่าและการคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน องค์การหรือโรงเรียนควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในองค์การ เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Peter & Waterman (1982 อ้างถึงใน ผศกามาศ จันตะ, 2550, หน้า 33-34)

ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรว่า การจะทำให้
องค์กรมีการปฏิบัติที่เหนือกว่าองค์กรอื่นๆ องค์กรต้องเสนอคุณภาพการบริการและความเชื่อถือ
ได้อย่างที่องค์กรอื่นสู้ไม่ได้ มีสินค้าที่ใช้ได้ผลจริงและทนทาน ให้ความแตกต่างที่ไม่เหมือนใคร
ผู้ใช้บริการทุกคนได้รับบริการในระดับดีเท่าเทียมกัน และสมาชิกในองค์กรพร้อมจะทุ่มเทเพื่อ
ให้บริการที่ดีเยี่ยม

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ สัมพันธภาพกับบุคลากรใน
องค์กร ความรับผิดชอบต่องาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ
ตามเวลาที่กำหนด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี งานที่ครูต้อง
รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง นอกจากนี้บุคลากรในโรงเรียน
ให้ความสนิทสนมและความไว้วางใจกัน มีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของผกาทิพย์ ฉิมพงษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร อิมวิเศษ (2548) ได้ศึกษาตัวแปร
ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า แรงจูงใจ
ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัย
ของรัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษา
ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใน
การทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของคลฤติ เกตุรุ่ง (2556)
ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็น
สำคัญรายด้าน ดังนี้

3.1 การได้รับความสำเร็จ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียนที่สอน ซึ่งนับได้ว่าครูประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Maslow (1970) ได้กล่าวถึงบุคคลว่า เมื่อความต้องการพื้นฐานและได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต กล้าคิดกล้าตัดสินใจที่จะเลือกทางเดินของชีวิต มีความพร้อมทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และการรับรู้ทางอารมณ์ ยอมรับในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีของตน เป็นความต้องการในระดับสูงสุดตามที่บุคคลนั้นปรารถนา สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961 อ้างถึงใน อุษณีย์ จันทร์อำรุง, 2550, หน้า 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านแรงจูงใจว่ามีผลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้มีมาตรฐานดีที่สุดในตัวเอง แข่งขันกับตัวเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยาก ซึ่งมีลักษณะท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสธยา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อครูได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานได้ถูกนำไปเป็นแบบอย่าง ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถของคนอย่างเต็มที่เป็นที่ยอมรับได้รับคำชมเชย รวมทั้งความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Maslow (1970) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่า โดยพื้นฐานบุคคลจะมีความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และได้รับคำชมเชย ยกย่อง มีเกียรติ มีคุณค่า มีชื่อเสียงในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ ซึ่งนำไปสู่การมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiten & Lloyd (1994 อ้างถึงใน กรรณิกา ปาป็อง, 2549, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความชอบในงานว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความชอบงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยเชษฐา เรืองไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความรู้ที่สำคัญของคนที่ต้องการ อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลำพันธ์ ราชินี (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3.3 ความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ และเข้ารับการศึกษาอบรมจากหน่วยงานอื่นๆ ทำให้เกิดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ที่ปฏิบัติอยู่ได้ตามที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของเพชร อิมวิเศษ (2548) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เงินจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิบูล ดิเรกสิ (2555) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อ สถานศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยคัดสรร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

3.4 ลักษณะงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ จึงเกิดความกระตือรือร้นและอยาก

จะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว ดังที่ Steer (1977, p. 47 อ้างถึงใน ฉัฐชัย อุโหม, 2552, หน้า 27) ได้กล่าวถึงลักษณะงานว่า ถ้าสมาชิกในองค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้าง ขวางและมีความหมายก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางตรงกันข้ามหากู้สึกว่าถูกสละบทบาทและความรับผิดชอบลง หรือทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงษ์ นวสกุลชนนนท์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความรู้สึกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่มีต่อลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ ขนาน (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก

3.5 ความรับผิดชอบต่องาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและเวลาในการทำงาน ตลอดจนมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ดังที่ Litwin & Stringer (2002, p. 56 อ้างถึงใน สิริรัตน์ เมืองสง, 2548, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่าเป็นการใช้วัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจ บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์กรหรือสภาพการทำงานเป็นไปด้วยดี มีความเข้าใจในงาน มีการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับงานและปริมาณงาน มีความพึงพอใจในงานและปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1982 อ้างถึงใน สาสีทิพย์ ยิ่งพูนพัฒนา, 2553, หน้า 41) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของใจที่ในเรื่องของความรับผิดชอบว่า การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาทิพย์ นิยมพงษ์ (2553)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพัทลุง มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรยามหาภานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

3.6 สภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสม โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่น สวยงาม นำทำงาน มีความสะดวกสบายทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและบริเวณโรงเรียน ดังที่ Fink (1983, pp. 92-100 อ้างถึงใน อรทัย พัทธมมะเริง, 2553, หน้า 54) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพทางกายภาพว่า สภาพองค์กรที่มีอาณาเขตกว้างขวางย่อมรู้สึกเป็นอิสระและเปิดกว้าง เมื่อเข้าไปในสถานที่นั้นจะเกิดความประทับใจ ซึ่งเกิดจากความรู้สึกเรื่องสถานที่โดยเป็นเรื่องของการจัดสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ขนาด รูปทรง แสง การตกแต่ง ฯลฯ โดยสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสมพร สุทัศน์ (2544, หน้า 383-387) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีว่า องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญหรือกำลังใจของบุคคลในองค์กร เช่น ลักษณะห้องทำงานที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ควรมีพื้นที่กว้างขวาง มั่นคงแข็งแรง สะอาด อากาศเย็นสบาย แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี ที่ตั้งองค์กรอยู่ไกลจากเสียงรบกวน กลิ่นเหม็น ฝุ่นละออง สารพิษต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนราชินีบน พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพในการทำงานของครู โรงเรียนราชินีบน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ นูนาค (2543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาคารสถานที่ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก

3.7 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดี เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและความไว้วางใจกัน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ด้วยดี ครูมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตาม โอกาสสมควร ตลอดจนผู้บังคับบัญชา

ความเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ ทรัพย์ไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความซื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิสฐา พันธุ์วานิช (2551) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

3.8 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ครูเกิดความศรัทธา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน มีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน ดังที่ Feldman & Arnold (1983, p. 193 อ้างถึงใน คณิสฐา พันธุ์วานิช, 2551, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่บุคคลจะมีความพอใจในงานส่วนหนึ่งเกิดจากการกำกับดูแลและควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ ให้การสนับสนุนและสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน และเต็มใจทำงานให้กับองค์กรนั้น สอดคล้องกับ Landy (1985, p. 459 อ้างถึงใน สุณีเวชพรหมณ์, 2546, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพดีนั้น ผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือการช่วยเหลือในงานที่ยาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสนทนากับการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องราวและปัญหาส่วนตัว และให้ความสนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทางสังคมหรือบุคคล ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมโยงนี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ แสงประทุม (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยอันนำมัยของครู โรงเรียนเอกชน

ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีความไว้วางใจและความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

3.9 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือผู้บริหารและครู ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน ผู้บริหารมี การประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการจัดสายงานให้ ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียน มีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี ดังที่ Steer & Porter (1969, pp. 369-370 อ้างถึงใน สถลิธร มะระกานนท์, 2550, หน้า 13) ได้กล่าวถึงนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหารว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูล ชี้แจงกับบุคลากรในองค์กร ให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระและมีส่วนร่วม ย่อมสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ ต่อเป้าหมายขององค์กรยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของผกาทิพย์ ฉิมพงษ์ (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัด พัทลุง พบว่าครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศธร รอดถาวร (2553) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ลักษณะการบริหารงานในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

3.10 เงินเดือนหรือค่าจ้าง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากเงินเดือนแล้วครู ยังได้รับสวัสดิการของโรงเรียน และการพิจารณาความดีความชอบที่ทำให้ครูมีกำลังใจใน การทำงานดังที่ พชร อิมวิเศษ (2548, หน้า 50) ได้กล่าวถึงเงินเดือนว่ามีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร เพราะรายได้หรือเงินเดือนย่อมเป็นพื้นฐานในการสร้างความพอใจให้กับบุคคลใน การทำงานในองค์กรนั้น ๆ จึงพบว่าบุคคลที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงด้วย สอดคล้องกับ Hoyle (1990, p. 1519 อ้างถึงใน พชร อิมวิเศษ 2548, หน้า 50) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 23 แสดงให้เห็นว่า สถาบันที่ให้เงินเดือนสูงกว่าจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่า สอดคล้องกับปรียาพร

วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 123-129) ได้กล่าวถึงระดับเงินเดือนว่ามีส่วนในการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะถ้ามีเงินเดือนมากทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนหางานทำที่อื่นสามารถดำรงชีพได้ตามสภาพ อีกทั้งเงินเดือนยังทำให้สามารถหาปัจจัยอื่นเพื่อการดำรงชีวิตได้อีกด้วย ซึ่งผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในความรู้สึกรักของครูโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง การปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และเต็มใจทำงานหนัก หากการทำงานของตนเองมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ อีกทั้งครูมั่นใจว่านโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดี และคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของตนเองด้วย ดังที่ Mowday, Steers and Porter (1982) กล่าวถึงแนวคิดของความผูกพันด้านทัศนคติ โดยมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกที่บุคคลมีความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ 1) การยอมรับเป้าหมายในองค์กร 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับสุวรรณิ โกเมศ (2554) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและแน่นแฟ้น โดยแสดงออกในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกองค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fazzi (1994) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานแบบสมัยใหม่ โดยเห็นว่าผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันต่อ

องค์การให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด เพื่อลดการลาออกจากงานของสมาชิก เมื่อบุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

4.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุมีความมั่นใจว่านโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดี ภาพรวมของโรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด และสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งครูพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพราะเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ หอยนกกง (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตา ภูรินทร์พงศ์ (2545) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษานุเคราะห์สาขาสถาปัตยกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาขาสถาปัตยกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงศ์ นวสกุลธนนทร์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

4.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน เต็มใจรับผิดชอบงานใหม่ที่ไม่ถนัดตามนโยบายของโรงเรียน และพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลา รวมทั้งเต็มใจทำงานหนักหากการทำงานของตนเองมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณิ โกเมศ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสถาบันพระบรมราชชนก ทรเวชสาธารณสุข พบว่า ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก ทรเวชสาธารณสุข ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนพคุณ กสานติกุล (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของเพลินจิตต์ นกสกุล (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกิจ ชัชวาล (2549) ได้ศึกษาบรรยากาศ องค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับมาก

4.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง มีความรู้สึกดีใจและตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกทำงานในโรงเรียน และภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ในความรู้สึกของครูการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งมีความตั้งใจที่จะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปโรงเรียนอื่นที่คิดว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรานุช ไหวดี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกริ อินธิเสน (2548) ได้ศึกษาความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ด้านความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมิชัย โสกันท์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้

หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต 1 ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความสัมพันธ์ ของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ทั้งใน สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของครูจนเกิดความผูกพัน สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่ม ได้แก่ สรพงษ์ โพนบุตร (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ จำเริญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินต์ พูลปั้น (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่ง สภากรีตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล ดิเรกสี (2555) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจของสถาน ศึกษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ สถานศึกษาของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครู

ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครู ไม่รู้สึกกดดัน ได้พูดคุยปรึกษา และมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อวิถีชีวิตในการดำเนินงานของครูทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จึงทำให้ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนานูตริ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโสตถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโสตถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 89.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร เจตคติ-พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาริต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาท และบรรยากาศในโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของลำพันธ์ รามิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ร้อยละ 77.2 ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงษ์ นวสกุลชนนัท (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ เจตคติ ของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจใน การทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

7. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ ด้านปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยวัฒนธรรม แบบลำดับชั้น ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยบรรยากาศแบบ สนิทสนม และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 57.30 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้คำนึงถึงการทำงานและ ความพึงพอใจของครูเป็นสำคัญ เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหาร จึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจ และนำไปสู่ความผูกพันองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จของ องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของนลินี สุวรรณโชติ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรม องค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อ องค์การได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบัน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านความรู้สึกรับเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การและด้านการยอมรับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 37.90 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ งานวิจัยของศิลาธิ ศ่างทอง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 68 สอดคล้องกับงานวิจัยของคลฤดี เกตุรุ่ง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 50.7

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนควรปรับปรุงบรรยากาศแบบการใช้อำนาจในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเองมากขึ้น โดยให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยให้โรงเรียนเน้นการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ทำหายความสามารถอยู่เสมอ ตลอดจนเน้นการบริหารงานที่ทำให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล
3. ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างให้มีความเหมาะสม และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับครู
4. ด้านความผูกพันองค์กรของครู ผู้บริหาร โรงเรียนควรหาวิธีการให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งควรพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด และบริหารงานของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
5. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลและสามารถพยากรณ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม โรงเรียนควรเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และสร้างความโดดเด่นส่วนบุคคล รวมทั้งควรมีเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสูงที่สุดสามอันดับแรก คือ ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น และปัจจัยการได้รับความสำเร็จ ตามลำดับ ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยใดที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น และปัจจัยใดที่ส่งเสริมการได้รับความสำเร็จ
2. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 57.30 ซึ่งควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้มากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ปาปิอง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญญาภัทร สงค์ศรี. (2555). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตอำเภอปทุมรัตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณิสฐา พันธุ์มานิช. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จักรี อินธิเสน. (2548). ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา ชุมทัพ. (2548). บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จารูวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชดำเนิน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จินตนา ศรีนุรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท สยามเพอร์โร อินดัสทรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- จุฬาทิพย์ หอยนกกอง. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุฬามาศ แก้วมี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุลพงษ์ ศิริไพโรจน์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยสอนบัญชีของ สำนักงานสอบบัญชีแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี. (2556). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจริญ ว่องประชานุกูล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เจลิยว ภาคะสัย. (2550). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คตฤดี เกตุรุ่ง. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
องค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัฐชัย วงศ์สุภักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันใน
องค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐชัย อุใหม่. (2552). ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร:
กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สาขาตลิ่งชัน. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐญา มานะกิจ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษา
ข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพร ยศนิรันดร์กุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร
กับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัด
กองทัพบก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานพยาบาล,
คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาค
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, คณะการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ โอษคั้ง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ชวิษ์ ยิ่งประเสริฐ. (2549). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม การทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพคุณ กสานติกุล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.
- นลินี สุวรรณโชติ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และการ ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความ ผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคู่ฉบับบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณิดา ภูมรินทร์พงศ์. (2545). *ความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ปิยะ บุนนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ปิยะเชษฐ เรื่องไฟโรจน์. (2548). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์
คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี, คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ปาริชาติ จำเริญ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 17(1), 90-101.
- ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและ
ประเมิน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ผกามาศ จันดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรม
องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจ
กระดาษ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศธร รอดถาวร. (2553). แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เพชร อิมวิเศษ. (2548). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
การให้คำปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรรณนิภา ม่วงคราม. (2550). มิติบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2554). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สำนักงานทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พัฒนกิจ ชัชวาลย์. (2549). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการ วัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิกุล ดิเรกสี. (2555). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์การของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพลินจิตต์ นกสกุล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์. (2552). *วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มลิวัลย์ นันท์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์น.
- มิชัย โสกันทัต. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- เมวดี เดิศศิริวรกุล. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู = Self actualization for teachers* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
โอเคียนสโตร์.
- รัตนา บุกรดี. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ลลิตธร มะระกานนท์. (2550). *การศึกษารับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะอุตสาหกรรมศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ลัดดา ควงรัตน์. (2552). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ
ความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์*.
วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะการบัญชีและการจัดการ,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์. (2555). *ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา*, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ลำพันธ์ ราษฎร์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.
- วันวิสาข์ แสงประชุม. (2547). *การพัฒนาโมเดลความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วินณา แก้วงาม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต้องงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลภรณ์ แก้วอาสา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน ราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิระยศ ลิ้มลี. (2548). การศึกษาบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วัชร หวังนุช. (2550). การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2552). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิก.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร ศิคมโนชญ์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริรัตน์ เมืองสง. (2548). การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิวกาติ แสงทอง. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมดุสิตริゾートแอน โปโล คลับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบัติ วรรณระวานิชกุล. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมมารดี คำถนอม. (2553). วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สรพงษ์ โพนบุตร. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสำนักวิเศษบางบอน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สันติ กรณ์ยไพบุลย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาริต รื่นเรงใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สาลีทิพย์ ยิ่งฟูวัฒนา. (2553). การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9. (2557). แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2557. สุพรรณบุรี: ฝ่ายนโยบายและแผนงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำเนียง ทองลอย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สิริพงศ์ นวสกุลชนนท์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัฒน์ ศรีสารคาม. (2554). วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สุวรรณณี โภเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อโนทัย ประสาน. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู
มัธยมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อรทัย พัคฆ์มะเริง. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
โรงเรียนกับความผูกพันของครูและบรรณารักษ์โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- อรอนงค์ ขนาน. (2550). *การศึกษาความผูกพันต่อสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี,
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ธนบุรี.*
- อรุณ รักธรรม. (2546). *ทฤษฎีบริหารองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- อาคม วัด ไชยสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- อุษณีย์ จันทร์อำรุง. (2550). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการ
สนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational
setting.* New York: Free Press.
- Angle, S. J., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organization commitment
And organization effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.) New York: Harper Collins.
- Frederick, Herzberg, et al. (1959). *The Motivation of work.* New York: John Wiley & Sons.
- Fjortoft, N. (1993). Factors prediction faculty commitment to the university. *Dissertation
Abstracts International*, 51, 26-27.

- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union. *Journal of Applied Psychology, 69*, 367-371.
- Herbiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*, 555-573.
- Jones, J. M. S. (2000). The impact of mergers on organizational culture, organizational commitment, professional commitment, jobsatisfaction, and intent to turnover registered professional nurses on medical-surgical hospital units. *Dissertation Abstracts International, 51*, 356-357.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological measurement, 30* (3), 608.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personlity*. New York: Harpers and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/1438

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

24 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสุภวรรณ ช่อผกา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 087-997-8473

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/403

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

3 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาลักษณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวศุภวรรณ ช่อผกา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา
ทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 087-997-8473

(สำเนา)

ที่ ศร 6621/402

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

10 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวศุภวรรณ ช่อผกา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา
ทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**
(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 087-997-8473

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามเกี่ยวกับผูกพันองค์กรของครู
 บรรยายภาพองค์กรของ โรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงาน
 ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครู
 - ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยายภาพองค์กรของ โรงเรียน
 - ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียน
 - ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนของท่าน
 ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลต่าง ๆ เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดให้ตามการรับรู้
 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของ โรงเรียนของท่านในด้านต่าง ๆ ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1.	ท่านมั่นใจว่านโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดี					
2.	ท่านคิดว่าภาพรวมของโรงเรียนพัฒนาไป ในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด					
3.	การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ท่านมั่นใจว่านโยบายการบริหารงานของโรงเรียนสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้					
5.	ท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
6.	ท่านคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของท่านด้วย					
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ						
7.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้					
8.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน					
9.	ท่านเต็มใจรับผิดชอบงานใหม่ที่ไม่ง่ายตามนโยบายของโรงเรียน					
10.	ท่านเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่าได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก					
11.	ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลา					
12.	ท่านเต็มใจทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					
ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้						
13.	ท่านตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป					
14.	ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกมาทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้					
15.	ท่านตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปโรงเรียนอื่นที่ดีกว่า					
16.	ท่านตั้งใจที่ได้เลือกทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้เมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น					
17.	ชื่อเสียงของโรงเรียนมีส่วนช่วยทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้					
19.	ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ					
20.	เมื่อทำงานนาน ๆ เข้า ท่านรู้สึกเหมือนโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของท่าน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดให้ตามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนของท่านในด้านต่าง ๆ ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ						
1.	อำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น					
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
3.	ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม					
4.	ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
บรรยากาศแบบสนิทสนม						
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี					
6.	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันเป็นอย่างดี					
7.	ครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร					
บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน						
9.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ					
10.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
11.	โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทำทายนและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
12.	ในแต่ละปีโรงเรียนมีการเพิ่มเกณฑ์การวัดผลการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานให้ดีขึ้น					
บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน						
13.	ผู้บังคับบัญชามีการถามไถ่ทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ					
14.	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ					
15.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนตลอดเวลา					
16.	โรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครูตามความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดให้ตามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนของท่านในด้านต่าง ๆ ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมแบบเครือญาติ						
1.	บรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการ ครูให้ความร่วมมือ เหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน					
2.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด					
3.	โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็น รวมถึงการยอมรับมติ ที่เป็นเอกฉันท์					
4.	สิ่งที่ยึดเหนี่ยวโรงเรียน เข้าด้วยกันคือ ความจงรักภักดี เชื่อมมั่นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง					
5.	โรงเรียนเน้นการพัฒนาบุคลากร สร้างความไว้วางใจ เปิดเผยและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง					
6.	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การทำงานเป็นทีม ความผูกพันของครูและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น					
วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์						
7.	บรรยากาศในโรงเรียน เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทุกคนเต็มใจ แสวงหาความดีขงและท้าทาย					
8.	ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการ สร้างแนวความคิดใหม่ ชอบความเสียงและมีความคิดสร้างสรรค์					

	สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	โรงเรียนเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นเฉพาะส่วนบุคคล					
10.	โรงเรียนเน้นการแสวงหาทรัพยากรใหม่ๆ และสร้างสิ่งที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ เห็นคุณค่าของการทดลองสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในอนาคต					
11.	ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศ มีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ					
12.	ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการเป็นผู้นำด้านผลงานที่โดดเด่น เหนือกว่าหน่วยงานประเภทเดียวกัน และการยอมรับจากสังคม					
วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น						
13.	โรงเรียนเน้นการควบคุม มีวัฒนธรรมที่เป็นทางการ รวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม					
14.	โรงเรียนเน้นการบริหารเพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ความสมานฉันท์ โปร่งใสและความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
15.	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงาน ช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ					
16.	สิ่งที่ผลสถานโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่เป็นทางการ					
17.	โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลลัพธ์ที่มั่นคงและควบคุมดูแลให้เกิดความราบรื่น					
18.	ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากความมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมแบบการตลาด						
19.	โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ					
20.	ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ					
21.	โรงเรียนเน้นบริหารแบบผลักดันให้เกิดการแข่งขันที่ทำหาย คาดหวังผลงานและความสำเร็จจากครู					
22.	สิ่งที่ผศาน โรงเรียนให้เหนียวแน่น คือ ความพยายามค้นหาสิ่งใหม่การพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น รวมถึงการมีชัยชนะเหนือ โรงเรียนอื่น					
23.	สิ่งที่ยึดเหนี่ยวโรงเรียนเกิดจากการมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย เน้นแนวคิดการแข่งขันเชิงรุก และการมีชัยชนะร่วมกัน					
24.	โรงเรียนเน้นกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมาย รวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงานประเภทเดียวกัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดให้ตามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของ โรงเรียนของท่านในด้านต่าง ๆ ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้รับความสำเร็จ						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้					
4.	ท่านพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน					
5.	ท่านคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
6.	ท่านได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา					
7.	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง					
8.	เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นชื่นชมผลงานของท่าน					
9.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
10.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้คำแนะนำท่านในการปฏิบัติงานเสมอ					
ความก้าวหน้า						
11.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
12.	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาคู่					
13.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ					
14.	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นๆ					
15.	ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น					
ลักษณะงาน						
16.	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
18.	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ					
19.	งานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ					
20.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว					
ความรับผิดชอบต่องาน						
21.	งานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
22.	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง					
23.	ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเหมาะสมกับเวลาในการทำงาน					
24.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆ ให้ปฏิบัติ					
25.	ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
สภาพแวดล้อมในองค์กร						
26.	โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน					
27.	โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่น สวยงาม น่าทำงาน					
28.	สภาพแวดล้อมเหมาะสม เช่น แสง อากาศ เสียง					
29.	ขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนของนักเรียนที่มีอยู่ ไม่แออัด					
30.	บริเวณ โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ นอกห้องเรียนได้					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร						
31.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					
32.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดี					
33.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านด้วยดี					
34.	ท่านมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร					
35.	เพื่อนครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและไว้วางใจท่าน					
คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา						
36.	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
37.	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในการบริหารงานในโรงเรียนทุกอย่างอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม					
38.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ท่านเกิดความศรัทธา					
39.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
40.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานในโรงเรียน					
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร						
41.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
42.	โรงเรียนได้กำหนดค่านโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
43.	การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44.	เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที					
45.	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน					
เงินเดือนหรือค่าจ้าง						
46.	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
47.	การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
48.	นอกจากเงินเดือนแล้วท่านพอใจในสวัสดิการของโรงเรียน					
49.	เงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
50.	เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม					

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ตารางที่ 34 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อ	<i>r</i>
1	.73
2	.34
3	.51
4	.42
5	.29
6	.33
7	.29
8	.39
9	.46
10	.36
11	.51
12	.77
13	.64
14	.33
15	.64
16	.53
17	.31
18	.67
19	.32
20	.59

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตารางที่ 35 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อ	<i>r</i>
1	.31
2	.58
3	.28
4	.48
5	.68
6	.76
7	.67
8	.46
9	.38
10	.41
11	.35
12	.57
13	.70
14	.58
15	.64
16	.51

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อ	<i>r</i>
1	.63
2	.75
3	.60
4	.33
5	.69
6	.59
7	.68
8	.67
9	.74
10	.67
11	.59
12	.70
13	.77
14	.83
15	.82
16	.76
17	.71
18	.65
19	.60
20	.71
21	.74
22	.72
23	.74
24	.67

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อ	<i>r</i>	ข้อ	<i>r</i>
1	.49	26	.30
2	.59	27	.36
3	.29	28	.48
4	.32	29	.34
5	.32	30	.39
6	.31	31	.46
7	.70	32	.43
8	.55	33	.30
9	.49	34	.47
10	.32	35	.36
11	.52	36	.63
12	.58	37	.47
13	.51	38	.55
14	.59	39	.66
15	.54	40	.59
16	.51	41	.29
17	.38	42	.46
18	.74	43	.60
19	.51	44	.40
20	.44	45	.52
21	.53	46	.42
22	.28	47	.63
23	.32	48	.41
24	.44	49	.32
25	.50	50	.33

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93