



ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒

Working Environment Factors Affecting Organization Commitment of  
Teachers Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2

เรืองอุไร โตประภากร Ruangurai Topraphakorn<sup>๑</sup>  
อุดม รัตนอัมพรโสภณ Udom Rattanampornsopon<sup>๒</sup>  
สถาพร พฤษพิณกุล Sataporn Pruettikul<sup>๓</sup>

Received: October 05, 2019

Revised: November 03, 2019

Accepted: December 20, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู ๒๙๗ คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ แบ่งเป็น ๔ ตอน ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ซึ่งทั้ง ๔ ตอนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .๔๒ - .๘๙ มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .๘๘ - .๙๓ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย  $\bar{X}$ , SD, simple correlation และ multiple linear regression ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความผูกพันองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของครูแต่ละปัจจัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ๓) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นสนับสนุน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ ๗๕.๗๐

คำสำคัญ: ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันองค์กรของครู

<sup>๑</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Auang\_urai@hotmail.com

<sup>๒</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>๓</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



### Abstract

The purposes of this research were to study 1) The working environment factors affecting organization commitment of teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The sample were 297 teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a five rating scales questionnaire divided to 4 set as followed, The organization commitment, The transformation leadership, The creative organization culture and The organization climate there were discrimination between .42 - .89 and reliabilities between .88 - .93. Data were analyzed by mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple linear regression analysis. The findings were as follows. 1) The organization commitment and working environment factors of teachers as a whole and each aspects, were at high level. 2) The organization commitment of teachers had positive correlation at high level with the transformational leadership factors, organization climate factors and had positive correlation at medium level with creative organization culture factors at statistical significant .01. 3) The warmth and support of organization climate factors, The affiliative of creative organization culture factors and The inspiration motivation of transformational leadership factors were effecting commitment of teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 with statistical significant level at .05 and could predict the organization commitment of teachers at 75.70 percent.

**Keywords:** working environment factors, organization commitment of teachers



## บทนำ

ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร หากสมาชิกขาดความผูกพัน องค์กรจะส่งผลให้เกิดความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น สูญเสียทรัพยากรบุคคล การลดลงของผลผลิต เสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ โดยความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลมีความผูกพันองค์กรมากขึ้น แนวโน้มที่จะโยกย้าย หรือลาออกจากองค์กรก็ลดน้อยลง (ศิริวรรณ พิภพ, ๒๕๕๖) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1977: 46) พบว่า ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน (Turnover) ของสมาชิกในองค์กรได้ ในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงาน การสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กรจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งมีหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาเยาวชนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ในปัจจุบันพบว่า โรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังครูขาดแคลนเนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น การเกษียณอายุราชการปกติ การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การขอโอนย้าย การลาออก เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลง เนื่องจากมีครูไม่เพียงพอ การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ภาระงานครูเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากภาระงานการสอน อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความผูกพันองค์กรให้มากขึ้นจะช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งเมื่อบุคคลมีความผูกพันองค์กรสูงจะมีแรงปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ๒๕๕๓)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารวบรวมปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต ๒ เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญของประเทศชาติต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต ๒
๒. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต ๒
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต ๒
๔. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต ๒ ตลอดจนสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูจากปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน



## วิธีดำเนินการวิจัย

๑. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต ๒ โดยความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982: 28-43) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ๑) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ๒) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ ๓) ความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนการศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ๓ ปัจจัย ดังนี้ ๑) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยศึกษาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (๒) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (๓) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ (๔) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ๒) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) โดยศึกษาตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) ด้านมุ่งความสำเร็จ (๒) ด้านมุ่งสังการแห่งตน (๓) ด้านมุ่งบุคคล และ (๔) ด้านมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ และ ๓) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ Likert and Likert (1976); Steers and Porter (1979); Kelly (1980) และ Dubrin (1984) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) ด้านโครงสร้างองค์กร (๒) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (๓) ด้านการให้รางวัลตอบแทน และ (๔) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๐ รวมทั้งสิ้น ๑,๓๐๒ คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๐ จำนวน ๒๙๗ คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's simple correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

๑. ความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต ๒ และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต ๒ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



๒.๑ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครูโดยรวมและด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครู อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒.๒ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒.๓ ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านความอบอุ่น สนับสนุน อยู่ในระดับสูง และด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒.๔ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นสนับสนุน ( $X_{๓.๔}$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเมตริสัมพันธ์ ( $X_{๑.๔}$ ) และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_{๑.๒}$ ) ตามลำดับ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้ร้อยละ ๗๕.๗๐ โดยสามารถเขียนรูปแบบของสมการการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .32 + .63 (X_{3.4}) - .19 (X_{2.4}) + .17 (X_{1.2})$$

$$Z' = .65 (Z_{3.4}) - .18 (Z_{2.4}) + .15 (Z_{1.2})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษา ได้ดังนี้

๑. ความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาและรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครู ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของสมพร อ้นศรี (๒๕๕๔) ที่ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ถ้าให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักความผูกพันต่อองค์การของตน ซึ่งผลการวิจัยแต่ละด้านมีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้



๑.๑ ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้น การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครองเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต ๒ และมีการเผยแพร่ให้ชุมชนทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน มีการจัดการประชุมและสัมมนาเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับนโยบายมาตรการและแนวทาง การดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาประจำปี การศึกษา เพื่อสื่อสารเป้าหมายทางการศึกษาและมีความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน เกิดความขัดแย้งในการทำงานน้อยลงการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวรรณ หล้าผาสุข (๒๕๕๐) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา ๑ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษา ๑ ใน ๓ ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทต่อองค์การและด้านความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

๑.๒ ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของโรงเรียน โดยจะเห็นได้จากเวลาการทำงานของครู ซึ่งเมื่อถึงเวลาเลิกงาน ครูก็ยังคงมีความเต็มใจที่จะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้เสร็จ หรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ชนก ทรายข้าว (๒๕๕๓) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

๑.๓ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความภักดีในองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป นั้นเป็น ๑ ใน ๓ ขององค์ประกอบสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพร ขำเจริญศักดิ์ (๒๕๕๓) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์จันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ความผูกพันต่อองค์การของครูจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรก ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การและความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ

๒. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปรากฏผล ดังนี้



๒.๑ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต ๒ ทุกคนมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศานาถ นนท์จุมจัง (๒๕๕๒) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๒.๒ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต ๒ เป็นหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นพี่น้องกัน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ ไตใหญ่ (๒๕๕๐) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท จัดจำหน่ายเครื่องมือวัด พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒.๓ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต ๒ ได้มีการจัดการ ประชุมและชี้แจงให้โรงเรียนในสังกัดทราบถึง แผนการดำเนินงานที่ชัดเจนจึงทำให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานที่ตรงกัน เป็นผลให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต ๒, ๒๕๖๐) ทั้งในส่วนของการสร้างองค์การ เช่น ขนาดขององค์การ การแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มาตรฐานในการบริหารงานขององค์การ ความมั่นคงขององค์การ จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดบรรยากาศความเป็นกันเองเอื้อให้เกิดการ แบ่งปันความมีน้ำใจระหว่างบุคลากรเกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น นับเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ บุคลากรรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา เฉลยสุข (๒๕๕๖) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจ ของลูกค้าต่อพนักงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต ๒ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กันดังนี้

๓.๑ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต ๒ โดยรวมและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครู อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต ๒ มีนโยบายและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาและมุ่งเน้นการบริหารให้ได้ผลสำเร็จของงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะมีความรู้ความสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนการบริหารในองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชนะ เมฆโต (๒๕๕๙) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ และการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรีพอร์ทแห่งหนึ่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

๓.๒ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต ๒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต ๒ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานกำหนดขอบเขตของงานและจัดทำระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจแนวปฏิบัติที่ตรงกัน การประสานงานและการปฏิบัติงานจึงเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเรียนรู้และนำแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ ทรวงโพธิ์และคณะ (๒๕๕๓) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า โดยรวมส่วนมากเห็นด้วยว่า กรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

๓.๓ ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านความอบอุ่น สนับสนุน อยู่ในระดับสูง และด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต ๒ มีการส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของครูแต่ละคน ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาในเรื่องต่างๆ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในทางที่ดี เอื้อเพื่อแผ่กันทำให้ครูเกิดความอบอุ่นใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลีณี ศรีเมตรี (๒๕๕๘) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของคณาจารย์ต่างเจเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของคณาจารย์ต่างเจเนอเรชันโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

๔. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต ๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ มีจำนวน ๓ ตัวแปร คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น สนับสนุน ( $X_{๓.๔}$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเมตริสัมพันธ์ ( $X_{๒.๔}$ ) และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร





ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_{๓.๒}$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาศรีอยุธยา เขต ๒ ได้ร้อยละ ๗๕.๗๐ โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

๔.๑ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น สนับสนุน ( $X_{๓.๔}$ ) ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ทางบวกทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาศรีอยุธยา เขต ๒ มีการส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของครูแต่ละคน มีระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิมาภา จันทร์หอมกุล (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบกผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน และการมีส่วนร่วม โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ ๑๔.๐

๔.๒ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ( $X_{๓.๕}$ ) ส่งผลต่อความผูกพันองค์การทางลบทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาศรีอยุธยา เขต ๒ ยังมีการบริหารแบบระบบอาวุโส ระบบอุปถัมภ์ มีความอะลุ่มอล่วยต่อกันอยู่ค่อนข้างมาก ซึ่งมีข้อดี คือ มีการรวมตัวกันได้ดี มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับดีมาก และไม่ค่อยเกิดความขัดแย้ง อย่างไรก็ตาม ระบบการบริหารและการปฏิบัติที่เน้นความสัมพันธ์กันมากเกินไป จนขาดความตระหนักด้านจริยธรรม คุณธรรมและผลสัมฤทธิ์ของงานแล้ว ความสัมพันธ์นี้ย่อมจะนำไปสู่การละเมิดทั้งในด้านกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ รวมทั้งการกระทำทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนเกิดการชิงดีชิงเด่นและการเอาเปรียบกันมากยิ่งขึ้นกลายเป็นเกิดการแบ่งพรรคพวก แทน ส่งผลให้คนที่ตั้งใจทำงานแต่ไม่มีพรรคพวกหรือคนที่ซื่อสัตย์สุจริตเกิดความคับข้องใจ ลำบากใจ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นเหตุให้ประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานลดลงและต้องการย้ายหรือลาออกในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี แสงสว่าง (๒๕๕๐) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการระดับ ๖ - ๗ ของกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ส่งผลในทางลบกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์

๔.๓ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_{๓.๖}$ ) ส่งผลต่อความผูกพันองค์การทางบวกทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาศรีอยุธยา เขต ๒ มีการบริหารงานที่เป็นกระบวนการชัดเจน และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงานจึงทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือศรัทธาให้แก่ครู ทำให้ครูเกิดความเคารพนับถือภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำในการสอนหรือแนะนำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศานาด นนท์จุมจัง (๒๕๕๒) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน



สภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_0$ ) ส่งผลทางบวกกับความผูกพันองค์การซึ่งเป็นผลให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียนดีขึ้นและมีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๐

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

๑.๑ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ขอผู้บริหารควรให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสมนั้น ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังปัญหา หรือเฝ้าถามถึงปัญหาการทำงานและร่วมมือกับครูในการหาทางแก้ไขที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยส่งเข้าร่วมการอบรมพัฒนาตนเอง ตามความถนัดหรือสนใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ขอผู้บริหารช่วยใกล้ชิด ประนีประนอมอย่างเป็นธรรม เมื่อครูมีปัญหาขัดแย้งกันนั้น ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม บริหารงานด้วยหลักประชาธิปไตย จัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ขอผู้บริหารให้ความไว้วางใจและแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูนั้น ผู้บริหารควรบริหารงานโดยการกระจายอำนาจให้ครูได้ร่วมตัดสินใจ มีการสังเกตความสามารถในตัวครูแต่ละคนและมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด แสดงออกด้วยวาจาหรือท่าทาง ในการรับรู้ความสามารถหรือผลงานของครู มีการยกย่องชื่นชมเมื่องานสำเร็จ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ขอผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยหลักประชาธิปไตย ปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยเท่าเทียมกัน เห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถและแนวคิดของครูทุกคน

๑.๒ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมุ่งความสำเร็จ ข้อคณะครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้นั้น โรงเรียนควรมีการประชุมร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และมีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านมุ่งสัจการแห่งตน ข้อครูมีอิสระในการสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนนั้น โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามที่ตนถนัด และนำความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้แรงจูงใจแก่ครูที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนางาน ด้านมุ่งบุคคล ข้อสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมนั้น โรงเรียนควรมีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมมีการชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ ขอผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและภายนอกสถานศึกษานั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข่าวสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารเองเมื่อได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวที่เป็นประโยชน์แก่องค์การก็ควรเผยแพร่ให้แก่ครูทราบโดยเร็ว



๑.๓ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ข้อโครงสร้างการทำงานของสถานศึกษามีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น โรงเรียนควรมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน และมีการประชุมชี้แจงให้ทุกคนทราบถึงภาระหน้าที่ตนเอง ในขณะเดียวกันโครงสร้างการทำงานนั้นควรมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อผู้บริหารมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจไปสู่ครูผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมนั้น โรงเรียนควรจัดทำโครงสร้างองค์การที่มีการกระจายอำนาจการบริหารงานไปสู่ครูผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม จัดให้มีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ยอมรับฟังและพิจารณาเหตุผลจากทุกๆ คน ด้านการให้รางวัลตอบแทนข้อ สถานศึกษามีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น โรงเรียนควรจัดทำเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยอิงจากหน่วยงานต้นสังกัด และมีการประชุมชี้แจงเกณฑ์ดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ส่วนผู้บริหารควรมีความยุติธรรมและวางตัวเป็นกลาง ด้านความอบอุ่น สนับสนุนข้อสถานศึกษาจัดสวัสดิการบ้านพักครูให้แก่ครูได้อย่างเพียงพอ นั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและดำเนินการแจ้งความประสงค์ต่อเขตพื้นที่ต้นสังกัด อาจมีการจัดกิจกรรมระดมทุนจัดหางบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการบ้านพักครูให้แก่ครูได้อย่างเพียงพอ

๑.๔ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น สนับสนุน และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสร้างบรรยากาศการทำงานโดยใช้ภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมแรงบันดาลใจมากขึ้น

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒

๒.๒ ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น สนับสนุนและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



### บรรณานุกรม

- นิตานาด นนท์จุมจัง. (๒๕๕๒). **ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (๒๕๕๓). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิเชษฐ์ ทรวงโพธิ์ วันทนีย์ ภูมิภัทราคม และธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร. (๒๕๕๓). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล**. วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (๒๕๕๓). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาลินี ศรีไมตรี. (๒๕๕๘). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. วารสารปัญญาภิวัฒน์. ปีที่ ๗ ฉบับพิเศษ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๕๘.
- ศิริวรรณ พิภพ. (๒๕๕๖). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานราชการ พระราชวังบางปะอิน สำนักพระราชวัง**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยทองสุข.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. (๒๕๕๐). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตพื้นที่การศึกษา ๑**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพร อ้นศรี. (๒๕๕๔). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค ๗**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒. (๒๕๖๐). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**. ระยอง : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สิมาภา จันทร์หอมกุล. (๒๕๕๒). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริลักษณ์ โตใหญ่. (๒๕๕๐). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.



- สุพร ขำเจริญศักดิ์. (๒๕๕๓). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี แสงสว่าง. (๒๕๕๐). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (๒๕๕๖). **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development.** Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers In Work Organization.** Administrative Science Quarterly.
- Cooke, R. A. & Lafferty, J.C. (1989). **Organization culture in ventory.** Plymouth MI : Human Synergistics.
- Dubrin, A. J. (1984). **Foundations of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall.
- Kelly, J. (1980). **Organizational Behavior.** Linois : Richard D Irwin.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.
- Likert, Rensis. and Likert, Jane. (1976). **New Way Management Conflict.** New York : McGraw - Hill.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steer, R.M. (1982). **Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.
- Steers, R.M.(1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly.** 22, pp. 46 - 56
- Steers, R.M., & Porter. L.W. (1979). **Motivation and Work behavior.** New York : McGraw – Hill.