

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING THE ORGANIZATION
COMMITMENT OF TEACHER IN SCHOOL OF THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

¹อภิวัฒน์ จันทร์ทองคำ Apiwat Chanthongkam ²สรสิริ วรวรรณ Sornsiri Voravan

³ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข Prapawan Trakulkasemsuk

^{1, 2, 3}สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Corresponding Author E-mail: Apiwat77@pk.ac.th

Article Received: December 23, 2025. Revised: April 23, 2026. Accepted: April 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 3) เพื่อศึกษาผลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 330 คน เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในภาพรวมทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .45 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .50 รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .39 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .47 ด้านการยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .35 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .31 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ -.10 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.11 และ ด้านการสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ -.15 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.17 ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการครู โดยมีค่า R^2 เท่ากับ .80 สามารถอธิบายบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้ร้อยละ 80

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการครู

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of organizational climate of the government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi 2) study the level of the organization commitment of the government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi and 3) analyze the organizational climate affecting the organization commitment of the government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi. The data collection was conducted with a questionnaire from a sample group of 330 government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi. All collected data was analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows; 1) The organizational climate of the government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi based on the overall picture of the teacher's opinion was at a high level. 2) The organization commitment of the government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi based on the opinion of the government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi overall was considered to be at a high level. 3) The organizational climate affecting the organization commitment of the government school teachers under the secondary educational service area office Nonthaburi with the statistical significance at the 0.01 level. There were five aspects of the organizational climate affecting the organization commitment of the government school teachers as a whole. The highest effect was the constitution in the regarding responsibility which the multiple regression analysis in the raw score (B) was .45 and the standard score (β) was .50 ; followed by standard operating procedure which the multiple regression analysis in the raw score (B) was .39 and the standard score (β) was .47 ; then, recognition side which the multiple regression analysis in the raw score (B) was .35 and the standard score (β) was .31 ; unity side which the multiple regression analysis in the raw score (B) was -.10 and the standard score (β) was = -.11 ; support side which the multiple regression analysis in the raw score (B) was -.15 and the standard score (β) was -.17, respectively. It could be explained that the variability in the organizational climate affecting the organization commitment of the government school teachers was R^2 equal .80 It could be explained the organizational climate affecting the organization commitment of the government school teachers was 80 percent

Keywords: Organizational Climate, Organization Commitment, Government Teachers

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งมีความสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรควรจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ มีความผูกพันองค์กร เพราะจะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลูกน้ำ เจนทัดพล (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เนื่องจาก เมื่อครูมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาที่ตนสังกัดอยู่ย่อมจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และพร้อมที่ปกป้องสถานศึกษาที่ตนสังกัดอยู่ หากได้รับการนิทว่าร้ายจากบุคคลภายนอก และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษาที่ตนสังกัดอยู่อย่างเคร่งครัด

บรรยากาศขององค์กรเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่อยู่ในองค์กร ซึ่งถ้ามีบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่เหมาะสมกับการทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีขึ้นได้ ถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศขององค์กรที่ไม่ดี มีการบริหารองค์กรแบบใช้อำนาจบุคลากรต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างบุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน จะสามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ (อัศรัช แสนสิงห์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประยง บุญพา (2563) ที่ได้พบเช่นกันว่า ถ้าโรงเรียนมีระดับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากจะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารให้ความสนทนสนมคุ้นเคยกับคณะครูคอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือเกื้อกูลคณะครูและไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไปจะก่อให้เกิดความผูกพันภายในองค์กรขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในทบุรี มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดอยู่ 18 โรงเรียน ก็พบปัญหาในเรื่องของการโยกย้ายของข้าราชการครูในสังกัด เป็นจำนวนมากทุกปี ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน เพราะมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายครูทุกภาคเรียนเป็นประจำ จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า ถ้าโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในทบุรี สามารถทำให้ข้าราชการครูในสังกัดมีความผูกพันต่อโรงเรียนที่ตัวเองรับราชการอยู่จะสามารถลดจำนวนการเขียนคำร้องขอย้ายประจำปีของข้าราชการครูได้ โดยจากการศึกษาผู้วิจัยมีความเชื่อว่าถ้าทุกโรงเรียนสามารถจัดบรรยากาศขององค์กรให้เหมาะสม และจงใจกับข้าราชการครูในสังกัดแล้วย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตอนต้น
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตอนต้น
3. เพื่อศึกษาผลของบรรยากาศองค์กรในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,885 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตอนต้น, 2567) 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตอนต้น คำนวณจากสูตรของ Yamane จำนวน 330 คน โดยการกำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิที่เป็น
สัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

2. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถ
อธิบายได้ ดังนี้ 1) ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
และนำมาเรียบเรียงเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมตัวแปรและเนื้อหาที่
ต้องการศึกษาเพื่อใช้ในแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเสนอแนะ
เพิ่มเติมและนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 4) ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่
ปรึกษาได้เสนอแนะ 5) ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้
ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาโครงสร้างแบบสอบถาม เนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้
เหมาะสม โดยใช้แบบประเมินค่า IOC (Index of Objective Congruence) หากแบบสอบถามข้อใดมีค่า
IOC มากกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้ แต่หากแบบสอบถามข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะต้องนำข้อคำถามดังกล่าวมา
ดำเนินการแก้ไขให้มีความเที่ยงตรงของเนื้อหามากขึ้น หลังจากให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านตรวจสอบความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีข้อคำถามจำนวน
41 ข้อคำถาม พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 40 ข้อ และข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67
จำนวน 1 ข้อ ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทั้ง 41 ข้อคำถาม จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบหา
ค่าความเชื่อมั่นต่อไป 6) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว
จำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Try out) กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจากโรงเรียน
อื่นที่ไม่ใช่โรงเรียนที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป หลังจากได้ทดลองใช้ พบว่า

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ขณะที่แบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และเมื่อรวมทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งถือว่าแบบสอบถามสามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ และ 7) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 330 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมายของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหนังสือขออนุเคราะห์การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยได้เตรียมแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนด พร้อมทำลิ้งค์แบบสอบถามใน Google form เพื่อทำการจัดส่งให้กับบุคคลที่ไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถามในเอกสารได้ เพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามครบตามที่กำหนด 3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตามระเบียบและขั้นตอนที่แต่ละโรงเรียนกำหนดด้วยตนเอง 4) รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนที่จะนำมาดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 อธิบายข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และท่านมีความคิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่นหรือไม่ ใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทั้ง 6 ด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านการเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ผลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยมีรายละเอียดภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านทั้งสิ้น 6 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 1) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมา คือ 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) ด้านการยอมรับ และ 6) ด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม

ตัวแปร	M	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.92	.76	มาก
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.16	.69	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.26	.51	มาก
4. ด้านการยอมรับ	4.03	.63	มาก
5. ด้านการสนับสนุน	4.27	.62	มาก
6. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.31	.63	มาก
รวม	4.14	.57	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม โดยเมื่อพิจารณาจากด้านทั้งสี่ 3 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1) ด้านการเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 3) ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม

ตัวแปร	M	S.D.	ระดับ
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.36	.68	มาก
2. ด้านการเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.54	.54	มากที่สุด
3. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.34	.70	มาก
รวม	4.41	.57	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยาการองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวมได้ร้อยละ 80 ซึ่งบรรยาการองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม มีทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ 1) บรรยาการองค์กรในการทำงานด้านความรับผิดชอบ 2) บรรยาการองค์กรในการทำงานด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) บรรยาการองค์กรในการทำงานด้านการยอมรับ โดยทั้ง 3 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม ในด้านบวก ตามลำดับ ส่วนในด้านที่ 4) บรรยาการองค์กรในการทำงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 5) บรรยาการองค์กรในการทำงานด้านการสนับสนุน โดยทั้ง 2 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม ในด้านลบ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวม

Variable	B	SE _b	β	t	Sig.	Zero order Correlation	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
(Constant)	.41	.13		3.18	.00			
X ₂ : มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.39	.04	.47	9.48	.00	.82	.25	4.08
X ₃ : ความรับผิดชอบ	.45	.04	.50	12.01	.00	.67	.35	2.88
X ₄ : การยอมรับ	.35	.04	.31	8.98	.00	.72	.50	1.99
X ₅ : การสนับสนุน	-.15	.05	-.17	-2.77	.01	.66	.17	5.98
X ₆ : ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	-.10	.05	-.11	-2.27	.02	.80	.25	3.98
$R = .90$ $R^2 = .80$ $SE_{est} = .25$								

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน เป็นไปด้วยดี ส่งผลให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่ตนเองสังกัดอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิสุทธิ สีนวล (2563) ที่พบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer (2002) ที่กล่าวว่า การแสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พวกเขาจะยินดียอมรับในข้อผูกพันต่างๆ ขององค์กรเพื่อเป้าหมายขององค์กร หากบรรยากาศของความผูกพันมีมาก บุคลากรจะมีความจงรักภักดีสูงแต่หากมีความผูกพันกับองค์กรน้อย พวกเขาจะแสดงออกด้วยความเฉยชาทั้งต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

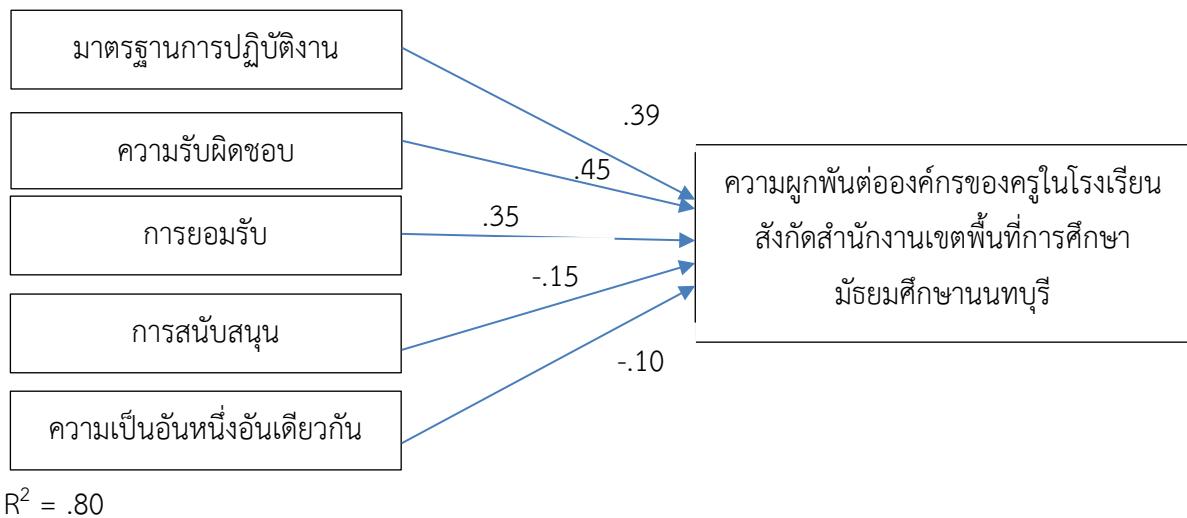
2. จากผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนเองสังกัดและพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนที่ตนสังกัดอยู่มีความเจริญก้าวหน้า โดยที่จะไม่ขาดงานเลย ถ้าไม่มีความจำเป็นใดๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 , อ้างถึงใน อนุชิตฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะ

ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. จากผลการวิเคราะห์พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี โดยภาพรวม มีทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านการยอมรับ โดยทั้ง 3 ดังกล่าวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในด้านบวก ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ 4) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 5) ด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในด้านลบ ตามลำดับ จึงอาจกล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและเหมาะสมทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของภักธร อินทราพรณ (2566) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรในมิติของความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เนื่องจาก เป็นการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีขีดความสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและเป็นพื้นที่ที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กร

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ผลการศึกษาด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า R^2 เท่ากับ .80 สามารถอธิบายบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ได้ร้อยละ 80 โดยบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .45 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .50 ลำดับต่อมา คือ บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .39 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .47 และบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับ (X_4) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .35 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .31 และบรรยากาศองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_6) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ -.10 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.11 และบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน (X_5) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ -.15 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.17 ตามลำดับ สรุปเป็นดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรบรรยายสององค์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวม

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้ ผลการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรต้น ซึ่งพิจารณาจากค่า Collinearity Statistics พบว่าค่า Tolerance เท่ากับ .25 , .35 , .50 , .17 และ .25 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF เท่ากับ 4.08 , 2.88 , 1.99 , 5.98 และ 3.98 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Hair et al, 2009) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y^* = .41 + .39X_2 + .45X_3 + .35X_4 - .15X_5 - .10X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z^* = .47X_2 + .50X_3 + .31X_4 - .17X_5 - .11X_6$$

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการในด้านต่างๆ ของโรงเรียน หรือเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้ร้องขอการสนับสนุนต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานในสถานศึกษาให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาและมีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาต่อไปนานๆ เพื่อให้ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษาเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานภาระงานให้กับครูอย่างเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละท่านเพื่อส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาที่ตนเองได้สังกัดอยู่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กรเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้ได้

ข้อมูลเชิงลึกสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยเพิ่มเติม หรือแตกต่างออกไปจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ประยง บุญพา. (2563). บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัคกร อินทร์พรหม. (2566). บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย. การจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 2(3), 40-53.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิสุทธิ ศรีนวล. (2563). โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 15(3), 29-44.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2563). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4(1), 32-46.
- อักริช แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R.A. (2002). Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect. Prentice Hall, 9(1), 88-109.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3 rd ed. New York: Harper and Row.