ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL TEACHERS UNDER CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORANIZATION

อนงค์ศิริ โรจนโสดม[1,*] ภารดี อนันต์นาวี[1] และ สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์[2]
Anongsiri Rojjanasodom[1,*], Paradee Anannawee[1] and Suwichai Kosaiyawat[2]
[1]ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20130
[2]ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20130
[1] Department of Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University, Chonburi 20130, Thailand
[2]Department of Vocational Education and Social Development, Faculty of Education, Burapha University, Chonburi 20130, Thailand
*Corresponding author: Email:pakeansr@gmail.com

รับบทความ 12 ธันวาคม 2561 แก้ไขบทความ 20 กุมภาพันธ์ 2562 ตอบรับบทความ 25 กุมภาพันธ์ 2562 เผยแพร่บทความ เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของครู 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน 4) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและความผูกพันต่อองค์การของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 - 0.87, 0.54 - 0.82, 0.20 - 0.81, 0.20 - 0.86 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์การ (X_{44}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (X_{22}) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (X_{43}) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23}) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ (X_{42}) มีความสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 85.10 โดยเขียนในรูปสมการคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 12.870 + 1.873 (X_{44}) + .780 (X_{22}) + .1.279 (X_{43}) + .845 (X_{13}) + .427 (X_{23}) + .641(X_{42})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Z} = .556 (Z_{44}) + .285 (Z_{22}) + .346 (Z_{43}) + .149 (Z_{13}) + .143 (Z_{23}) + .180 (Z_{42})$$

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to examine the level of the school organizational commitment of teachers, 2) to examine the relationship of organization commitment of teachers, 3) to explore factors affecting organizational commitment of school teachers, and 4) to create the equation to predict the organization commitment of school teachers. The participants were 254 teachers working in schools under Chonburi Provincial Administrative Organization (PAO), selected by stratified and simple sampling. The instrument for collecting data was a 5-rating scale questionnaire, which was divided into four parts: school organizational atmosphere, school organizational culture, teachers' work motivation, and teachers' organizational commitment. The item discriminative power ranged in value from 0.60 to 0.87, 0.54 to 0.82, 0.20 to 0.81, 0.20 to 0.86, respectively and the reliability ranked in descending order: 0.95, 0.94, 0.94 and 0.97, respectively. The data for analysis included mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, Multiple regression analysis and Stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed as follows:

1. The teachers' organizational commitment, school organizational atmosphere, school organizational culture, teachers' work motivation under Chonburi PAO were at a high level in overall and each aspect.

2. The school organizational atmosphere, and teachers' work motivation had positive relationship with the teachers' organizational commitment as a whole at a high level at the .01 level of significance.

3. The school organizational atmosphere, school organizational culture, teachers' work motivation affected the teachers' organizational commitment at the .05 level of significance.

4. The equation to predict the school organizational commitment of teachers, Policy and Organizational Administration (X_{44}), Creative Culture (X_{22}), Quality of Control and Authorization (X_{43}), Work Oriented Atmosphere (X_{13}), Hierarchy Culture (X_{23}), Personnel Relationship in Organization (X_{42}) were able to predict with 85.20 percent. The regression equation of raw scores were written as follows:

$$\hat{y} = 12.870 + 1.873\ (X_{44}) + .780\ (X_{22}) + .1.279\ (X_{43}) + .845\ (X_{13}) + .427\ (X_{23}) + .641(X_{42})$$

Or the regression equation of standard scores were written as follows:

$$\hat{Z} = .556\ (Z_{44}) + .285\ (Z_{22}) + .346\ (Z_{43}) + .149\ (Z_{13}) + .143\ (Z_{23}) + .180\ (Z_{42})$$

Keyword: Organization Commitment

บทนำ

การสร้างความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรทางการศึกษาเพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์การย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์การไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ ช่อผกา, 2558, หน้า 3) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันองค์การ ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (มลิวัลย์ นันที, 2548; รัตนา บุตรดี, 2553; ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548) งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (นลินี สุวรรณโชติ, 2555; เฉลียว ภากะสัย, 2550; ลำพันธ์ ราษี, 2556) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ดลฤดี เกตุรุ่ง, 2556; ณัฐยา มานะกิจ, 2554)

ครูที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์การ มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจเสียสละ ทุ่มเทให้กับงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันองค์การในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์การ การทำงานในองค์การก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่นกัน ระดับความผูกพันของครูนั้น ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ ที่ได้รับจากโรงเรียน (Crosswell, 2006, p. 35) การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้สมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์การที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมทำให้ผล

การปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1977, pp. 45 - 56) การสร้างความผูกพันองค์การ เป็นแนวทางในการดำรงทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การไว้ โดยทำให้คนอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้ เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา ครูนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น เมื่อครูมีความผูกพันองค์การย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์การไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994)

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน ครู จำนวน 750 คน มีการจัดการเรียนการสอนโดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับเด็กก่อนวัยเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดทั้ง 11 โรงเรียน พบว่าสภาพปัญหาความผูกพันต่อองค์การมีปัญหา การโอนย้ายของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีค่อนข้างมาก เป็นเพราะภารกิจของครูมิใช่มีเฉพาะแค่การสอนนักเรียนเท่านั้น ครูจะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ อีกด้วย เช่น การปกครองดูแลทุกข์สุขของนักเรียน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ทั้งยังครูมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาชีพที่สอน จึงทำให้ครูขาดจิตสำนึกในวิชาชีพที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ครูมีภาระงานมากทำให้การปฏิบัติงานเกิดความไม่เข้าใจกัน เพราะไม่มีเวลาปรึกษาหารือกัน จึงเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงาน ทำให้วัฒนธรรมองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในด้านความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นกันเอง เมื่อครูเกิดเบื่อหน่ายในภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงคิดที่จะย้ายหรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ หากผู้บริหารเป็นเฉยหรือเอาแต่สนใจต่อภารกิจประจำวันที่จะทำให้งานดำเนินต่อไป โดยมองข้ามสัมพันธภาพในการทำงานของครูย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ หากองค์การใด บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การอันส่งผลหลายประการ เช่น การขาดงาน การขอโอนย้ายจากองค์การ การลาออกหรือเปลี่ยนงาน ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน (สัมภาษณ์บุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2561)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเต็มใจปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินการบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยนำแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (1982) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูตามแนวคิดของ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (1982) ได้กำหนด ความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเข้ามาศึกษา โดยคำนึงถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ ดังนี้

การสารนิพนธ์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ Litwin & Stringer (1968, pp. 189 - 190) ได้นำเสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ Cameron & Quinn (1999, pp. 14 - 15) ได้นำเสนอรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมแบบการตลาด

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีไว้ 2 ปัจจัย คือ (Herzberg's Two Factor Theory) ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับความสำเร็จการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การ สัมพันธภาพกับบุคลากร คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชานโยบายและการบริหารงานขององค์การ เงินเดือนหรือค่าจ้าง สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของครู บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเป็นเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มี 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ 2) ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน 4) ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มี 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ 2) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ 3) ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น 4) ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มี 2 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู มี 3 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครู

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC)

5. นำแบบสอบถาม เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – correlation)

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coeffcient alpha) ของ Cronbach (1990)

วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 254 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับเพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation)

4. วิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์พหุคุณ (Multiple regression analysis)

5. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูจากปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

6. สามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยได้โดยทุกตัวแปรไม่เกิดภาวะความสัมพันธ์ร่วมกันเอง มีค่าความคงทน (*Tolerance*) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ตามลำดับ

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบรรยากาศแบบคำนึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ และด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องานตามลำดับ

บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ

5. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ตัวแปรย่อยแต่ละปัจจัยที่ศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์การ (X_{44}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (X_{22}) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (X_{43}) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23}) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ (X_{42}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 85.10 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = 12.870 + 1.873\ (X_{44}) + .780\ (X_{22}) + .1.279\ (X_{43}) + .845\ (X_{13}) + .427\ (X_{23}) + .641(X_{42})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Z} = .556\ (Z_{44}) + .285\ (Z_{22}) + .346\ (Z_{43}) + .149\ (Z_{13}) + .143\ (Z_{23}) + .180\ (Z_{42})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูให้ความสำคัญกับโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง มีการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังที่ Mowday, Steers, & Porter (1982) กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความเต็มใจ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณี โกเมศ (2554) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและแน่นแฟ้น โดยแสดงออกในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกองค์การและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ สอดคล้องกับ ปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบรรยากาศแบบคำนึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามอันดับ คือ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ และด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนยังไม่ค่อยมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน อีกทั้งมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงานร่วมกัน ดังที่ Stringer (2002, p. 68) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจในการทำงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี การศึกษาบัณฑิตศึกษา

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความเชื่อ ค่านิยม และการดำเนินงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ Werther & Davis (1996) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์การสร้างขึ้นเสมือนเป็นกรอบเค้าโครงความคิดอยู่ในใจของบุคลากร ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติของบุคคลของกลุ่มและองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์การจนเกิดการยอมรับของบุคคลในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัทร สงค์ศรี (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก

4. แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามอันดับ คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูไม่ค่อยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้บางครั้ง งานที่ครูต้องรับผิดชอบไม่ค่อยเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐยา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงในในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในโรงเรียนได้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ทั้งในสถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูจนเกิดความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ปาริชาติ ขำเรือง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครูไม่รู้สึกกดดัน ได้พูดคุยปรึกษาและมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำพันธ์ ราศี (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ร้อยละ 77.20 ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคคลกรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคคลกรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 89.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์การ (X_{44}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (X_{22}) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (X_{43}) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X_{13}) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X_{23}) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรใน

องค์การ (X_{42}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ ร้อยละ 85.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้คำนึงถึงการทำงานและความพึงพอใจของครูเป็นสำคัญ เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลียว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้านการยอมรับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 37.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความผูกพันต่อองค์การของครู ผู้บริหารโรงเรียน ควรหาวิธีการให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งควรพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด และบริหารงานของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาโรงเรียนตามทิศทางที่ได้มีการกำหนดไว้และบริหารงานของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.1.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวิธีให้บุคลากรเต็มใจทำงาน เพราะมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1.1.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป

1.2 ด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงบรรยากาศแบบการใช้อำนาจในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเองมากขึ้น โดยให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม

1.2.1 ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.2.2 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจมีการไว้วางใจกัน ช่วยเหลือกัน

1.2.3 ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานให้ดีขึ้น

1.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยให้โรงเรียนเน้นการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ ตลอดจนเน้นการบริหารที่ทำให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล

1.3.1 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น รวมถึงการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์

1.3.2 ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นเฉพาะส่วนบุคคล

1.3.3 ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ผู้บริหารควรมีการประสานงาน ช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.3.4 ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมายรวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงานประเภทเดียวกัน

1.4 ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรแสวงหาวิธีการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอยู่เสมอนอกจากนี้ยังควรติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ดูแล เอาใจใส่ ให้กำลังใจและส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู

1.4.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

การสงวนลิขสิทธิ์ของบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนและยกย่องผลงานของครู เพื่อให้ครูนำไปเป็นแบบอย่าง

1.4.3 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4.4 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของครู

1.4.5 ด้านความรับผิดชอบต่องาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานใหม่ๆให้ครูปฏิบัติในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ

1.4.6 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงานของครู

1.4.7 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร

1.4.8 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารงานอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

1.4.9 ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี

1.4.10 ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เช่น ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.3 ควรศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.4 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภัทร สงค์ศรี. (2555). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตอำเภอปทุมรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ดลฤดี เกตุรุ่ง. (2556). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2555). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: พีเอ็นเคแอนด์สกายพริ้นติ้งส์

นลินี สุวรรณโชติ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริวิยาสาสน์.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2558). *พื้นฐานและหลักการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พัทลุง: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์การของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, *26*(1), 49 - 61.

Angle, S.J.,& Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organization commitment and organization effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, *26*(1), 1 - 14.

Barnard, C.I. (1983). *The Function of an Executive*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.

Brown, W.B., & Moberg. D. J. (1980). *Organization theory and Management: A macro approach*. New York: Joho Wiley and Sons.

Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organization Effectiveness***.** New York: John Wiley and Sons.

Etzioni, A. (1964). *A Comparative Analysis of Complex Organization*. New York: Free Press.

Fazzi, Robert A. (1994). *Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment.* New York: Irwin Professional.

Glisson, C., & Durick, M. (1998). Predictor of job satisfaction and organization commitment in human service organization. *Administrative science quarterly*, 61 – 68.

Halpin, T. B. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: MacMillian.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education Administration: Theory Research Practice* (4th ed.). New York: McGraw - Hill.

Maslow, A.H. (1954*). Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.

Mowday, R.T. & Steers, R.M. (1983). *Employee organization linkages : The psychology of commitment, Absenteeism, and turnover.* New York: Academic Press.

Stringer. R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: McGraw – Hill.

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Edited by Talcott Parsons. Translated by A.M. Henderson and Talcott Parsons. New York: Free Press.

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี