

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อนงค์ศิริ โรจนโสดม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

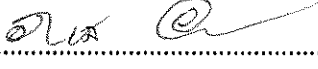
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

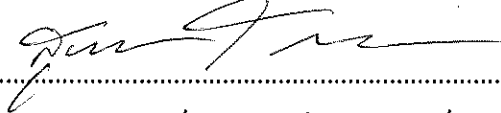
ธันวาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

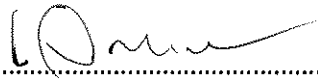
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ อนงค์ศิริ โจรจนโตดม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

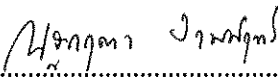
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

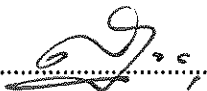
  
..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวณิชตระกูล)

วันที่ 6 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคชัยวัฒน์ ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ภารดี อนันต์นำวี กรรมการที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาต่าง ๆ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ด้วยดีเสมอมา รวมทั้งชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้นขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัยขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว โรจน โสคม ที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในครั้งนี้ รวมทั้งเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความมานะ พยายามจนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

คุณความดีอันเกิดจากประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอนทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จมาจนเท่าทุกวันนี้

อนงค์ศิริ โรจนโสคม

58920515: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร/ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี

อนงค์ศิริ โจรจน โสคม: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF SCHOOL TEACHERS UNDER CHONBURI PROVINCIAL  
ADMINISTRATION ORGANIZATION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุวิชัย  
โกศัยยะวัฒน์, ปร.ค., ภาควิชา ศึกษาศาสตร์, กศ.ค. 175 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน และสร้างสมการ  
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถาม  
เกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจ  
ในการทำงานของครูและความผูกพันต่อองค์กรของครู 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 ค่าสหสัมพันธ์  
แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple  
regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression  
analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรม  
องค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2. ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน  
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

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

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

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

58920515: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ SCHOOL UNDER CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION  
ANONGSIRI ROJJANASODOM: FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF SCHOOL TEACHERS UNDER CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION. ADVISORY COMMITTEE: SUWICHAI KOSAIYAWAT, Ph.D., PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., 175 P. 2018.

The purpose of this research were to study 1) the level of the organization commitment, 2) the relationship of organization commitment. 3) factors affecting organization commitment and, 4) to create the equation that could predict the organization commitment of teachers. The participants were 254 teachers in schools under Chonburi provincial administration organization, and were randomly selected by stratified sampling. The instrument used for collecting data was five-rating scale questionnaire, which was divided into 4 parts; organization commitment of teachers in schools, the organization climate, the school culture, and the teacher motivation. The discrimination were between 0.60 - 0.87, 0.54 - 0.82, 0.20 - 0.81, 0.20 - 0.86 and the reliability were 0.95, 0.94, 0.94 and 0.97, respectively. The data were analyzed by a computer program; using mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis. The research results were as follow;

1. The factors of the organization climate, school culture, motivation and organization commitment of teacher in schools under Chonburi provincial administration organization in overall and in each aspect were at a high level.

2. The factors of the organization climate, school culture, motivation which related to organization commitment of teachers in schools under Chonburi provincial administration organization correlated at high level at the .01 level of significance.

3. Organization climate, school culture, motivation affected the organization commitment of teacher in schools under Chonburi provincial administration organization at the .05 level of significance.

4. The prediction score of the organizational commitment of school teachers under Chonburi provincial administration organization with 85.20 percent, was calculated by the following equation:

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

The equation can be written in standard score as;

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

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ .....	๗
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	๗
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
คำถามในการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .....	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ .....	20
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ .....	27
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ .....	37
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	45
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ .....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	71



การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 73

### สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	77
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
การเสนอผลการวิจัย .....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย .....	111
อภิปรายผล .....	117
ข้อเสนอแนะ .....	134
บรรณานุกรม .....	137
ภาคผนวก .....	151
ภาคผนวก ก .....	152
ภาคผนวก ข .....	156
ภาคผนวก ค .....	170
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	175

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	71
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน .....	80
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ .....	81
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของ ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ .....	82
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความปรารถนาที่จะรักษา สมาชิกภาพขององค์การไว้ .....	83
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .....	84
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ .....	84
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม .....	85
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน .....	86
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน .....	87
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน .....	88
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย .....	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ .....	90
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น .....	91
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด .....	92
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน .....	93
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับ ความสำเร็จ .....	94
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ .....	95
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า .....	96
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน .....	97
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่องาน	98
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม ในองค์การ .....	99
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านคุณภาพของการควบคุม บังคับบัญชา .....	101

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและ การบริหารงานองค์การ .....	102
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	103
27	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .....	104
28	ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระในด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู .....	106
29	ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .....	107
30	อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัย บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .....	108
31	ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .....	109
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	109
33	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี .....	171

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
34	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี .....	172
35	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี .....	173
36	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .....	174

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนแปลงโลกไปในทุก ๆ ทาง ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจที่สะท้อนลักษณะทุนนิยมและบริโภคนิยม หรือในทางการเมืองที่มีทิศทางไปในเรื่องการกระจายอำนาจ และการส่งเสริมการปกครองตนเองระดับท้องถิ่น หรือในทางสังคมวัฒนธรรมที่ชี้ให้เห็นความสับสนของตัวตนทางวัฒนธรรม และปัญหาสังคมเมืองที่เพิ่มสูงขึ้น ต่างชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่คนรุ่นใหม่ต้องมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและความท้าทายใหม่ในการใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้น สิ่งทีจำเป็นสำหรับคนรุ่นใหม่คือจะต้องเป็นคนมีความรู้และความคิด เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริโภคที่ชาญฉลาด เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมชุมชน ที่สามารถปกครองตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นสมาชิกของสังคมที่อบอุ่น เข้มแข็ง รู้เท่าทันปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้นการจัดการของโลกสมัยใหม่จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องความต้องการที่จะเรียนรู้ของคนยุคใหม่ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2523, หน้า 25 - 28)

“องค์กร” มีนักวิชาให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ Weber (1947) กล่าวว่า องค์กรคือหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง Barnard (1983) มีความเห็นว่า บรรดาาระบบประสานสัมพันธ์ร่วมมือกันทำงานทุกชนิดของมนุษย์จัดเป็นองค์กรได้ทั้งนั้น Etzioni (1964) ให้ความหมายว่า องค์กรหมายถึงหน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้นอย่างจงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง Robbin and Coulter (1999, p. 4) ให้ความหมายขององค์กรว่า หมายถึง การจัดบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง Moorhead and Griffin (1995, p. 380) กล่าวว่า องค์กรหมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มาทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน Gibson and Durick (1998 p. 5) ให้ความหมายขององค์กรว่า เป็นหน่วยงานที่มีการประสานงานกัน โดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันองค์กรจะดำเนินไปได้ต้องมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งต้องมาจากความจงรักภักดีของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงทั้งทางด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจ Baron (1986, pp. 164 - 165) กล่าวว่า บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดี โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในระดับสูงจะมีการขาดงานและลาออกต่ำในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่ ซึ่งการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรคน

เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากขาดบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะจัดระบบบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือพัสดุมากเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์กรนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหาร จะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร วิธีการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจใน การปฏิบัติงานที่ดีคือ การสร้างขวัญให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดขวัญใน การปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจมีความสำคัญมาก ซึ่งสิ่งจูงใจก็คือการสร้างส่วนประกอบ ในการทำงานเพื่อ โน้มน้ำใจจิตใจคนให้มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ขาดหรือลางาน บ่อย ๆ มีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์กรตลอดไป

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนา สังคมและประเทศชาติ ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือครู องค์กร ทางการศึกษาในรูปแบบ โครงสร้างเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และผู้รับบริการอื่น ๆ เพื่อที่จะทำกิจกรรม โรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ถือกันว่า โรงเรียนเป็นองค์กรบริการมีหน้าที่หลักคือ ให้บริการ นักเรียน การที่จะเข้าใจองค์กร ทางศึกษานั้น จำต้องศึกษาถึงอำนาจในสถานศึกษา และการจัด โครงสร้างการบริหาร (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 61) การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่างและปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความผูกพันต่อ องค์กรของครู ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อการสอนและ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2550)

การสร้าง ความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผล การปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์กร ไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ ช่อผกา, 2558, หน้า 3) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (มลิวัลย์ นันท์, 2548; รัตนา บุตรดี, 2553; ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548) งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร (นลินี สุวรรณ โชติ, 2555; เฉลียว ภากะสัย, 2550; ลำพันธ์ ราษฎร์, 2556) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร (ชลฤดี เกตุรุ่ง, 2556; ฉัฐยา มานะกิจ, 2554)



ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจเสียสละ ทุ่มเทให้กับการงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กร การทำงานในองค์กรก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่นกัน ระดับความผูกพันของครูนั้น ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน (Crosswell, 2006, p. 35) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์กรที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1977, pp. 45-56) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวทางในการดำรงทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้คนอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา ครูนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994)

โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน ครู จำนวน 750 คน มีการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับเด็กก่อนวัยเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดทั้ง 11 โรงเรียนพบว่า สภาพปัญหาความผูกพันต่อองค์กรมีปัญหาการ โอนย้ายของครูใน โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีค่อนข้างมากเป็นเพราะภารกิจของครูมิใช่มีเฉพาะแค่การสอนนักเรียนเท่านั้น ครูจะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ อีกด้วย เช่น การปกครองดูแลทุกข์สุขของนักเรียน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรทั้งยังครูมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาชีพที่สอน จึงทำให้ครูขาดจิตสำนึกในวิชาชีพที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ครูมีภาระงานมากทำให้การปฏิบัติงานเกิดความไม่เข้าใจกันเพราะไม่มีเวลาปรึกษาหารือกัน จึงเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงานทำให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในด้านความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นกันเองเมื่อครูเกิดเบื่อหน่ายในภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงคิดที่จะย้ายหรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการหากผู้บริหารมีมติเห็นหรือเอาแต่สนใจต่อภารกิจประจำวันที่จะทำให้งานดำเนินต่อไป โดยมองข้ามสัมพันธภาพในการทำงาน

ของครูย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ หากองค์กรใด บุคลากรขาดความผูกพันต่อ องค์กรอันส่งผลหลายประการ เช่น การขาดงาน การขออนุญาตจากองค์กร การลาออกหรือ เปลี่ยนงาน ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน (สัมภาษณ์บุคลากร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี, 2561)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและ ส่งเสริมให้ครูใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเต็มใจปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของ โรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จากปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู

### คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหรือไม่

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหรือไม่

4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

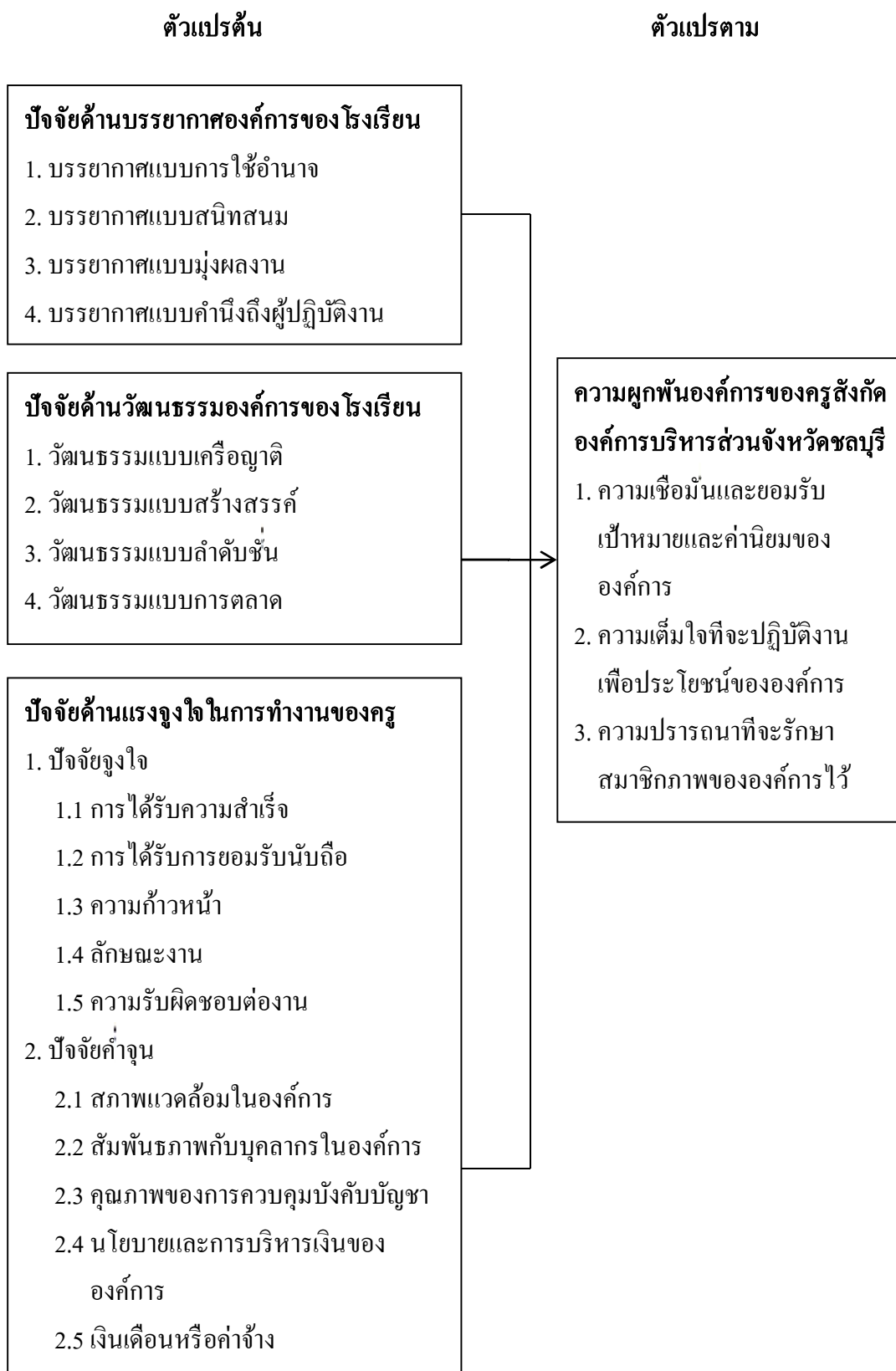
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การตาม แนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1983) ได้กำหนด ความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การและ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเข้ามาศึกษา โดยคำนึงถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การดังนี้

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

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ Cameron and 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 การได้รับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงานความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค่าจูง มี 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การสัมพันธภาพกับบุคลากรคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์การ เงินเดือนหรือค่าจ้าง สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนอันจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีต่อองค์การ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา
  - การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ
    - 1.1 ความผูกพันต่อองค์การของครูประกอบด้วย
      - 1.1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
      - 1.1.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
      - 1.1.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้
    - 1.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย
      - 1.2.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ
      - 1.2.2 บรรยากาศแบบสิทธิสนม
      - 1.2.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน
      - 1.2.4 บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน
    - 1.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย
      - 1.3.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ
      - 1.3.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์
      - 1.3.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น
      - 1.3.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด

## 1.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย

### 1.4.1 ปัจจัยจูงใจ

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

### 1.4.2 ปัจจัยค้ำจุน

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

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 750 คน จากโรงเรียน 11 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 254 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรต้นประกอบด้วย

#### 3.1.1 ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย

- 3.1.1.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ
- 3.1.1.2 บรรยากาศแบบสนิทสนม
- 3.1.1.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน
- 3.1.1.4 บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน

#### 3.1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย

- 3.1.2.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ
- 3.1.2.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

3.1.2.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น

3.1.2.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด

3.1.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูประกอบด้วย

3.1.3.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

3.1.3.1.1 การได้รับความสำเร็จ

3.1.3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

3.1.3.1.3 ความก้าวหน้า

3.1.3.1.4 ลักษณะงาน

3.1.3.1.5 ความรับผิดชอบต่องาน

3.1.3.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

3.1.3.2.1 สภาพแวดล้อมในองค์กร

3.1.3.2.3 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร

3.1.3.2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา

3.1.3.2.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

3.1.3.2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.3.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน หมายถึงการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจในการทำงานในองค์กรของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

1.1 บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่บุคลากรทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเป็นหลัก จะสร้างความเกรงกลัวให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพของการทำงานลดลง

1.2 บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร มีความไว้วางใจกัน ใกล้เคียงสนิทสนม มีทัศนคติที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง



1.3 บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน หมายถึงการทำงานที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในงานและต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

1.4 บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารงาน มีการช่วยเหลือกันระหว่างบุคคลในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน มีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อบุคลากร และกระทำงานนั้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวัง และความทรงจำร่วมซึ่งกำหนดคุณลักษณะขององค์กรและสมาชิก ให้ความรู้สึกถึงความมีอัตลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์กร และเพิ่มความมั่นคงเสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวการณ์นำ ภาษาและสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำ และการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้้องค์กรของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีลักษณะเฉพาะ

2.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ให้ความสำคัญเป็นกันเอง พนักงานไม่ต้องเครียดในการทำงาน มีความเป็นอิสระอีกทั้งยังเพิ่มความรักและผูกพันที่มีต่อองค์กรอีกด้วย วัฒนธรรมแบบเครือญาติจึงมีความยืดหยุ่นภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่างาน

2.2 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์หมายถึงการเน้นการทำงานแบบสร้างสรรค์โดยผู้ นำเป็นคนกล้าตัดสินใจ การบริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์กรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาและการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น หมายถึง การบริหารองค์กร โดยเน้น โครงสร้างที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงาน ควบคุมกำกับดูแลงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2.4 วัฒนธรรมแบบการตลาด หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านต้นทุนมากที่สุด โดยองค์กรจะมุ่งเน้นในการรักษาความต้องการจากภายนอก ลักษณะองค์กรเช่นนี้ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน มีการบริหารจัดการ โดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุและประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าการยึดอำนาจหน้าที่หรือกระบวนการ

3. แรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจนเกิดการกระทำที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความตั้งใจ ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงาน โดยตรง ประกอบด้วย

3.1.1 การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดีหรือการถูกยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ ได้รับการให้กำลังใจ

3.1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นหรือมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น

3.1.4 ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3.1.5 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆตามความสามารถของตนเองและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกตัวงาน ประกอบด้วย

3.2.1 สภาพแวดล้อมในองค์การ หมายถึงสภาพทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและองค์การ มีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจและสนิทสนมกันระหว่างบุคคลในองค์การ

3.2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การควบคุมการทำงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

3.2.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึง การติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระและมีส่วนร่วมเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การ

3.2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำหรือรายได้พิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าคุมสอบค่าสอนพิเศษตลอดจนการได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาลค่าการศึกษาบุตรค่าเช่าบ้านวันหยุดชดเชยสิทธิการลา รวมถึงการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงาน

4. ความผูกพันต่อองค์การของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อโรงเรียนในทางที่ดี โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีความเต็มใจที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

4.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์การตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์การ

4.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะให้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ

4.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ หมายถึง ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การเป็นการที่ครูมีความผูกพันต่อองค์การ มีความจงรักภักดี เลื่อมใส ศรัทธา ยึดมั่นในความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างเหนียวแน่นและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น

5. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดและมีโรงเรียนในสังกัดที่รับผิดชอบ จำนวน 11 โรงเรียน

ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้มีเกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเขาชก โรงเรียนบ้านหนองใหญ่

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 300 - 1,000 คน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านคลองมือไทร โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม โรงเรียนวัดยุคธรรมาภรณ์สามัคคี

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,001 - 2,000 คนขึ้นไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม โรงเรียนพุดตาหลวงวิทยา โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์

6.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,001 คนขึ้นไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมานำเสนอเป็นลำดับต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียนครู จำนวน 750 คน มีการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับเด็กก่อนวัยเรียน ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดทั้ง 11 โรงเรียน ได้แก่ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2561)

#### อำเภอเมืองชลบุรี

1. โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพารามตำบลห้วยกะปิ
2. โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีตำบลเสม็ด

#### อำเภอพานทอง

3. โรงเรียนวัดยุคตราษฎร์สามัคคีตำบลเกาะลอย

#### อำเภอหนองใหญ่

4. โรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) ตำบลเขาชก

#### อำเภอพนัสนิคม

5. โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคมตำบลท่าข้าม
6. โรงเรียนหัวถนนวิทยาตำบลหัวถนน

### อำเภอศรีราชา

7. โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อตำบลหนองขาม

### อำเภอสัตหีบ

8. โรงเรียนพลุดาหลวงวิทยาตำบลพลุดาหลวง

### อำเภอบ่อทอง

9. โรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สว่างไสวราษฎร์บำรุง) ตำบลธาตุทอง

10. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ (คุรุราษฎร์อุปลั๊ก) ตำบลบ่อทอง

11. โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ตำบลพลวงทอง

ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้มีเกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 300 - 1,000 คน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,001 - 2,000 คนขึ้นไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,001 คนขึ้นไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 2 โรงเรียน

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรหลักในการประสานความร่วมมือภาคีทุกภาคส่วนผู้การเป็นเมืองท่องเที่ยวครบวงจรที่ได้มาตรฐานสากลและพัฒนาเศรษฐกิจการศึกษาที่พาสภาพสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการโดยท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

### พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างและปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนองค์กรเอกชน อปท. ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
5. สนับสนุนช่วยเหลือให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมยาเสพติดและโรคเอดส์

6. เสริมสร้างความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอยแบบบูรณาการและการจัดระบบบำบัดน้ำเสียในชุมชน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมรวมทั้งช่องทางในการขยายตัวทางการค้าการท่องเที่ยวและกีฬา

### **กลยุทธ์ในการพัฒนา**

1. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีให้มีการขยายตัวอย่างเพียงพอต่อการสร้างงานและสร้างรายได้รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายชุมชนให้เกิดการเชื่อมโยงพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้

2. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทยบนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของความเป็นไทยสามารถสร้างคนให้เป็นคนดีคนเก่งถึงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรมและมีระเบียบวินัย

3. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทุกคนให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรงมีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคมรวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

4. เพื่อพัฒนาการศึกษาของเยาวชนในจังหวัดชลบุรีให้ก้าวหน้าทันสมัยเหมาะสมกับภาวการณ์ในปัจจุบัน

5. เพื่อให้การใช้ประโยชน์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเพื่อให้คนและธรรมชาติอยู่ด้วยกันอย่างสมดุลและยั่งยืน

6. เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรยุคใหม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรยุคใหม่และสามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบการบริหารสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

**องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในช่วงปี พ.ศ. 2556-2560 เกี่ยวกับการศึกษาไว้ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2560)**

**ยุทธศาสตร์: การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

**ภารกิจหลัก: การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

1. พัฒนาอาคารสถานที่สำหรับการจัดการศึกษา
2. พัฒนาวัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษา
3. พัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและศาสนา
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. ขยายและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ชุมชนและท้องถิ่น
7. การพัฒนาการสร้างหลักประกันสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
8. สนับสนุนและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ที่จำเป็น
9. สนับสนุนและพัฒนาสถานพยาบาล
10. พัฒนาระบบสุขภาพของสตรีคนชราเด็กคนด้อยโอกาส

#### **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้สถานศึกษามีอาคารสถานที่พอสำหรับการจัดการศึกษา
2. เพื่อให้สถานศึกษามีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน
3. เพื่อให้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาได้มีทักษะความเป็นเลิศ
4. เพื่อให้การบริหารทางการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
5. เพื่อให้สถานศึกษาในชุมชนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน
6. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม

ประเพณีและศาสนา

7. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
8. เพื่อให้สถานพยาบาลมีเครื่องมือเครื่องใช้บริการประชาชน
9. เพื่อให้สถานพยาบาลสามารถรองรับการให้บริการประชาชนได้เพิ่มขึ้น
10. เพื่อให้การบริการด้านสุขภาพแก่สตรีคนชราเด็กคนด้อยโอกาสเป็นไปอย่างทั่วถึง

#### **เป้าหมาย**

1. เพื่อให้เด็กที่มีอายุครบตามเกณฑ์ได้เข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับให้ครบเป้าหมาย

ที่กำหนด

2. เพื่อให้สถานศึกษามีอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
3. เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีทักษะความเป็นเลิศ
4. เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ชุมชน
5. เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี

และศาสนา



6. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีทางด้านสุขภาพอนามัย
7. เพื่อให้สถานพยาบาลมีความสามารถให้บริการที่ดีกับประชาชน

### กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. พัฒนาอาคารสถานที่สำหรับการจัดการศึกษา
  - 1.1 ก่อสร้างอาคารเรียน
  - 1.2 ก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์
  - 1.3 พัฒนาห้องเรียน
  - 1.4 พัฒนาพื้นที่และภูมิทัศน์
2. พัฒนาวัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษา
  - 2.1 สนับสนุนครุภัณฑ์การศึกษา
  - 2.2 สนับสนุนวัสดุการศึกษา
3. พัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
  - 3.1 สนับสนุนระบบกระบวนการเรียนการสอนสู่ความเป็นเลิศ
  - 3.2 จัดกิจกรรมแข่งขันทางด้านวิชาการ
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีและศาสนา
  - 4.1 สนับสนุนให้องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีและศาสนา
  - 4.2 เผยแพร่กิจกรรมการอนุรักษ์ฟื้นฟูในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีและศาสนา
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
  - 5.1 พัฒนาสถาบันศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ
  - 5.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนการสอนแบบเรียนรู้ตลอดชีวิต
6. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีและศาสนา
  - 6.1 สนับสนุนให้สถานเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับชุมชน
  - 6.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาชุมชน
7. สนับสนุนและพัฒนาสถานพยาบาล
  - 7.1 สนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่
  - 7.2 สนับสนุนและพัฒนาสถานที่สำหรับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น

8. สนับสนุนและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ที่จำเป็น
  - 8.1 สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์
  - 8.2 สนับสนุนและพัฒนาสถานที่สำหรับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น
9. พัฒนาระบบการให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนให้ทั่วถึง
  - 9.1 พัฒนาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
  - 9.2 สนับสนุนบริการด้านการดูแลสุขภาพให้ประชาชน
  - 9.3 สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับคนการบริการประชาชนด้านสุขภาพ
10. การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
  - 10.1 พัฒนาการรวมกลุ่มของประชาชนตามสาขาอาชีพ
  - 10.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามเกณฑ์วัย (องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี, 2558)

สรุปได้ว่า โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งจัดการเรียนการสอน ภายใต้การควบคุมดูแลของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับเด็กปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด 11 โรงเรียน โดยมีเกณฑ์การกำหนดขนาด โรงเรียนเป็นการแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด และมีความมุ่งมั่น พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ดนตรี ศิลปะ เต็มตามศักยภาพ ของผู้เรียน และพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม

### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ**

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ทั้งจากผู้บริหารหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกในองค์กร และตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้ สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

#### **ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ**

ความผูกพัน หมายถึง การรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือเอาความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 36) ดังนั้น ความผูกพันในองค์กร จึงหมายถึง วิธีการสร้างเสริม สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ

เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ จึงมีนักวิชาการทำการศึกษาและให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปจำนวนมาก ดังนี้

สุวรรณณี โกเมศ (2554, หน้า 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกรักของบุคลากรที่มีต่อองค์การ มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและแน่นแฟ้น โดยแสดงออกในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความอยากได้ขององค์การมาเป็นของตัวเองหรือความต้องการที่จะให้ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะได้แก่

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Kanter (1968, p. 499) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความเต็มใจที่เสียสละเวลา ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ เห็นได้จากการแสดงออก รูปแบบของความผูกพันองค์การเป็นผลมาจากความต้องการด้านพฤติกรรมขององค์การที่มีต่อสมาชิกแบ่งความผูกพันองค์การเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ลักษณะความต่อเนื่อง (Continence commitment) เป็นการอุทิศตัวของสมาชิกในการทำงานเพื่อการคงอยู่ขององค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการลงทุนลงแรงให้กับองค์การ
2. ลักษณะของการรวมกลุ่ม (Cohesion commitment) เป็นความผูกพันที่มีต่อความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ
3. ลักษณะการควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อบรรทัดฐานขององค์การ โดยบุคคลเชื่อว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นความถูกต้องที่จะกระทำ

Sheldon (1971, p. 143) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทศนคติของ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อม โยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนเองกับองค์กร ผู้มีความผูกพันองค์กรจะตั้งใจ ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Marsh and Mannari (1977, p. 57) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อย ของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและ การประเมินองค์กรในทางที่ดี

Mayer (1991, p. 278) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กรมีหลายมิติ ประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่หรือทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับ องค์กรต่อไป และความผูกพันค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ตลอดจนเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

Meyer, Allen and Smith (1993, p. 539) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และการนำไปสู่การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือ ลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีความเต็มใจที่จะทำ ให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

วิลลาร์ธ รพีพิศาล (2554, หน้า 261 - 262) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพัน ก่อให้เกิด การยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกันการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าสามารถ จูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อ ความสำเร็จและ ความก้าวหน้าขององค์กร นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร

5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. เป็นการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

จะเห็นว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องมือสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธา ใ้บุคลากรมีต่อองค์กร ถึงแม้ในบางครั้งจะต้องอาศัยเวลา และการปฏิบัติที่ยาวนานก็ตามแต่ การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยเกื้อหนุนที่เป็นพลัง ใ้บุคลากรเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับการปฏิบัติงานใ้บรรลุเป้าหมาย ทิวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

Steers and Porter (1991, pp. 441 - 451) กล่าวว่าอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนแปลง (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุด ต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับ องค์กรอื่น (Steers & Porter, 1991, pp. 441 - 451) ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ในองค์กร เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษา ในเรื่องความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมเพราะสามารถ สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมยังรวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วย

Baron (1986, pp. 164 - 165) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรม ที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งต้องการรอเวลาลาออก ขาดความจงรักภักดี และพยายามหาตำแหน่งงานใหม่อยู่เสมอ ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานสูง จะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ มีความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือน บ้านของตนเอง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยใ้ บุคลากรรู้สึกตัวตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ลดอัตราการขาดงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความเสียหายขององค์กรลดลง ตลอดจนสามารถนำองค์การบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจุบันมีผู้สนใจเกี่ยวกับความผูกพันมากขึ้น และมีการนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

Mowday et al. (1983) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเชื่อยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์การ ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะให้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ ซื่อตรง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

George and Jones (1999, p. 96) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึกและความผูกพันทางการคงอยู่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective commitment) เมื่อพนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และรู้สึกดีต่อองค์การจนยินดีที่จะอยู่กับองค์การ ผูกมัดกับองค์การและตั้งใจจะทำสิ่งที่ดีให้กับองค์การ

2. ความผูกพันทางการคงอยู่ (Continuance commitment) เมื่อพนักงานได้รับความผูกมัดไม่มาก เนื่องจากพนักงานไม่มีความต้องการจะทำแต่เป็นสิ่งที่ต้องทำเพราะหากพนักงานต้องออกจากองค์การแล้วจะมีผลเสียตามมา เช่น สูญเสียตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน เงินบำนาญ สวัสดิการและ โบนัสอื่น ๆ

Allen and Meyer (1993) กล่าวว่า ความผูกพันองค์การแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พร้อมที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous commitment) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยมีพื้นฐานมาจากความคิดของบุคคลหรือผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กรซึ่งสะท้อนออกมาในลักษณะของการทำงานอยู่ในองค์กรหรือตัดสินใจเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดจากวัฒนธรรม ค่านิยม หรือบรรทัดฐานทางสังคม จะแสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความผูกพันองค์การ ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์การในทางที่ดี โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีความเต็มใจที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด Mowday and Steers (1983) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์การ ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์การ Mowday and Steers (1983)

Mathis and Jackson (2002) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ คือระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์การจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

จุฑาทิพย์ หอยนกกง (2556) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การเป็นการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาท และความสามารถของแต่ละคนออกอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดี รักและผูกพันในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

สิริพงศ์ นวสกุลธนนนท์ (2549) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การและเต็มใจที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สรุปได้ว่า ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงการที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อ้องค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะให้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ Mowday and Steers (1983)

Spector (1996) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ้องค์การ เป็นทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องกันต่องานที่ทำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมาก

เพลินจิตต์ นกสกุล (2549) สรุปว่า ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ้องค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ้องค์การและความต้องการที่คงอยู่เป็นสมาชิกภาพของ้องค์การต่อไป

สุวรรณณี โกเมศ (2554) สรุปว่า ความผูกพันใน้องค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานกับ้องค์การอย่างต่อเนื่องและมีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าของ้องค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน

สรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ้องค์การ หมายถึง เป็นการที่บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และเสียสละแรงกายแรงใจที่จะช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน้องค์การ

3. ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพของ้องค์การไว้ หมายถึง ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพใน้องค์การเป็นการที่ครูมีความผูกพันต่อ้องค์การ มีความจงรักภักดี เลื่อมใส ศรัทธา ยึดมั่นในความเป็นสมาชิกของ้องค์การอย่างเหนียวแน่น และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของ้องค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น (Mowday, Steers & Porter, 1982)

Brewer (1996) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ้องค์การ เป็นความเข้มแข็งของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความเกี่ยวพันของบุคคลกับ้องค์การ



พิรานุช ไหวติ (2555) สรุปว่า ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ โดยไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กร ไม่ว่าจะขอโยกย้ายไปช่วยราชการ การสับเปลี่ยนงานไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น หรือ การลาออกจางานเพื่อไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ

อัจฉรา เฉลยสุข (2556) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือการที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป โดยไม่คิดย้ายไปอยู่องค์กรอื่น

มิชัย โสกันทัต (2552) สรุปว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์เสียสละยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สรุปได้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึงเป็นการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร มีความจงรักภักดี เลื่อมใส ศรัทธา ยึดมั่นในความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างเหนียวแน่น และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

### ความหมายของบรรยากาศขององค์กร

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้หลากหลายดังนี้

Halpin (1966, p. 132) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อม ในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงความเป็นตนเอง องค์กรหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์กร หรือหน่วยงานได้

Stringer (2002, p. 68) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร คือ การรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจงใจในการทำงานในองค์กร

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550, หน้า 27) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความรับรู้ทางตรงและทางอ้อมเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

Brown and Moberg (1980, p. 667) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรและคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้อง

บรรยายถึงสภาพขององค์กร ซึ่งให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง เป็นคุณลักษณะที่คงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

Dubrin (1998, p. 405) ให้ความหมายว่า บรรยากาศมีผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิก และนโยบายขององค์กรเป็นสิ่งที่รับรู้โดยสมาชิกในองค์กร เป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่างๆ และเป็นแหล่งที่จะกดดันพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน

Gibson, Ivanceich and Donnelly (2000, p. 314) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นกลุ่มของคุณสมบัติของสภาพแวดล้อมของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมนั้น เข้าใจ รับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศจัดเป็นแรงกดดันที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรนี้จะอยู่ในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวเอง

Tableman (2004) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กรสะท้อนลักษณะทางจิตวิทยาและลักษณะทางกายภาพ (Physical and psychological aspects) ของโรงเรียนซึ่งไวต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นเงื่อนไขความจำเป็นลำดับแรกในการจัดเตรียมสถานที่เพื่อการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรหมายถึงการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจในการทำงานในองค์กร

#### **ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร**

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมของบางสิ่งบางอย่าง ตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร

มีนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ไว้หลากหลาย

Steers and Porter (1991, p. 364) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กร วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Litwin and Stringer (2002, p. 65) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์แบบของความเป็นผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การทั้งในเรื่องของการสร้างปรับปรุง และพัฒนาองค์การ ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ยังมีอีกสิ่งหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงด้านบรรยากาศองค์การเป็นไปตามความต้องการของสมาชิกในองค์การ

### องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้าง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ภายในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเป็นเรื่องค่อนข้างซับซ้อน ดังนั้นนักวิชาการจึงได้พิจารณาลักษณะต่าง ๆ ของบรรยากาศไว้ ดังนี้

Forehand and Gilmer (1964, pp. 361 - 382) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้นซึ่งบรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างและขนาดขององค์การ หมายถึง องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีความมั่นคงและมีความเป็นทางการขนาดขององค์การ โดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ ส่วนโครงสร้างขององค์การก็มีความสำคัญเช่นกันและจะเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันมากขึ้น
2. รูปแบบของความเป็นผู้นำ หมายถึง รูปแบบของความเป็นผู้นำ และการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร
3. ความซับซ้อนของระบบ หมายถึง ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ
4. ลักษณะเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การแม้กระทั่งองค์การธุรกิจเหมือนกันเป้าหมายกำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็มีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่น ๆ
5. สายใยการติดต่อสื่อสาร หมายถึง มิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศในองค์การ เพราะว่าสายใยภายในองค์กรนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยภาพรวมภายในองค์การได้

Likert and Likert (1976, p. 73) เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication flow) หมายถึง พนักงานรับรู้ความเป็นไปภายในองค์การ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making practices) หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายในการทำงาน หรือการตัดสินใจในเรื่องงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมด้วย

3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการคำนึงถึงพนักงาน (Concern for person) หมายถึง การที่องค์การมีความเอาใจใส่ใจตัวพนักงานและอยู่เสมอว่าพนักงานคือส่วนหนึ่งขององค์การคอยดูแลจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมประสานประโยชน์ร่วมกันต่อพนักงานและองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on department) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในองค์การมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา และรวมถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานอาจคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านในการบริหารงาน

5. ด้านวิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (Technological adequacy) หมายถึง องค์การมีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงเทคโนโลยี ที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับยุคสมัยหรือสภาพแวดล้อมขององค์การ สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

6. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (Motivation) หมายถึง การที่องค์การมีระบบการจัดการเกี่ยวกับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานที่มีความขยัน มีผลการปฏิบัติงานที่ดีให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการยกย่องจากองค์การ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การไปในทางที่ดี

Tableman (2004) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนว่า บรรยากาศโรงเรียนประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางสังคมและกายภาพ (Physical and social environment) หลายลักษณะดังนี้

1. ต้นไม้และสิ่งทีปรากฏภายนอก (Appearance and physical plant) 2. ความสัมพันธ์ในหมู่คณะ (Faculty relation) 3. การปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (Student interactions) 4. ภาวะผู้นำ/ การตัดสินใจ (Leadership/ decision) 5. สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับวินัย (Disciplined environment)

6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning environment) 7. ทักษะคติและวัฒนธรรม (Attitude and culture) 8. ความสัมพันธ์ของชุมชน โรงเรียน (School - community relations)

### รูปแบบบรรยากาศองค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบของบรรยากาศองค์การ เพื่อนำเอารูปแบบของบรรยากาศองค์การมาสร้างกรอบแนวคิดให้ชัดเจนขึ้น

Halpin (1996) กล่าวถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การ ในรูปแบบต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหาร และกลุ่มครูสมาชิกหรือผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษา ตามลักษณะองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน สามารถวิเคราะห์จำแนกรูปแบบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open climate) เป็นบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงาน อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิก หรือผู้ร่วมงานคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดระเบียบมากเกินไป สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่สมาชิกพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สมาชิก หรือผู้ร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร และได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิก หรือผู้ร่วมงานก็ยังน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบแจ่มใส แต่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การยังคงร่วมมือกันได้ดีด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมและสั่งการให้พนักงานทำเพื่อหวังผลสัมฤทธิ์ทางการงานถึงแม้พนักงานไม่ค่อยมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กัน แต่พนักงานในองค์การจะตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าจึงทำให้ขวัญ และกำลังใจของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การอยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความเป็นมิตรภาพของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงาน ไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ จึงทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิก หรือผู้ร่วมงาน และบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน แต่ในบรรยากาศแบบสนิทสนมนี้ทุกคนในองค์การจะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมอย่างใกล้ชิด ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจ ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ จะมีการแบ่งงานกันทำแต่ก็ยังขาดความสามัคคี และการประสานงานร่วมกัน ทำให้สมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กรรู้สึกว่าไม่มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การทำงาน ผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตร แต่พนักงานไม่ยอมรับนับถือ ดังนั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรห่างเหินกัน

6. บรรยากาศแบบซีมเซา (Closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ไม่คำนึงถึงความต้องการ และความสุขของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กร บริหารงาน โดยใช้กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรมีขวัญ และกำลังใจต่ำ มีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดความร่วมมือร่วมใจกัน การดำเนินงานขององค์กรไม่ราบรื่น มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กรให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองก็ตาม แต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจ ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี ไม่ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กร ดังนั้น บรรยากาศแบบซีมเซาเป็นบรรยากาศที่พนักงานไม่พึงประสงค์

#### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร

Hoy and Miskel (1991, pp. 137 - 139) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เมื่อพฤติกรรมเหล่านี้มารวมกันก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรของหน่วยงานนั้น ๆ

Litwin and Stringer (1968, pp. 81 - 82) ได้จำแนกปัจจัยของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 9 มิติ ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการรับรู้ของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุม งาน การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะสร้างแรงจูงใจด้านความต้องการ เพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

2. ความรับผิดชอบในงานของบุคคล องค์กรประกอบนี้จะเกี่ยวกับ ความเข้าใจหรือการ รับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของบุคลากร แรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศที่ยอมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานสูง

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นเรื่องของการให้ความสำคัญทางการส่งเสริม แทนที่จะเป็นการลงโทษ สำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ ภายในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้ ในการปฏิบัติงานและ สัมพันธภาพที่ดี จะนำไปสู่ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้

4. การให้รางวัลและการลงโทษองค์ประกอบนี้จะวัดการรับรู้บรรยากาศทางการให้ความสำคัญกับรางวัลในสถานการณ์ของการทำงานการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้น ความสนใจของบุคลากรทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้และจะลด ความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพวกเขาได้การจัดบรรยากาศองค์การการให้รางวัลจะดีกว่า การลงโทษ

5. ความอดทนต่อความขัดแย้ง เป็นเรื่องเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ที่แตกต่างกันและหน่วยงานที่แข่งขันกันภายในองค์กร องค์กรจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้า ในการแก้ปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่างกันรวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานบรรยากาศ องค์กรที่มีลักษณะของการเผชิญหน้ากันและอดทนต่อความขัดแย้งจะกระตุ้นความต้องการ มีอำนาจ

6. มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวังองค์ประกอบนี้จะวัดความรู้สึกหรือ การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความหมายที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงานในองค์กรทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จที่สัมพันธ์กับมาตรฐานและอาจจะคาดหมายได้ว่าระดับ ของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยบุคลากรนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ พวกเขาด้วย

7. เอกลักษณะขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม หมายถึง ความรู้สึกในการร่วมกัน เป็นเจ้าขององค์กร ความสามัคคีในองค์กร พร้อมที่จะทำให้องค์กรมีความ เจริญก้าวหน้าขึ้น บรรยากาศองค์กรที่ดีควรเน้นการมีเอกลักษณะขององค์กรและจงรักภักดี ต่อกลุ่มซึ่งมีแนวโน้ม การเกิดมิตรภาพความอบอุ่นและการสนับสนุนการเน้นความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีและ ความเป็นเอกลักษณะของกลุ่มได้มากยิ่งขึ้น

8. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับ ปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยงภัยซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสามารถ ในการทำงานดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ยอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่ง ที่กระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้

9. ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงการที่องค์กรได้สร้างจิตสำนึกที่ดี ในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรรวมทั้งป้องกันกระบวนการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรด้วยและจากมิติบรรยากาศองค์กรทั้ง 9 มิติ

Litwin and Stringer (1968, pp. 189 - 190) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. บรรยากาศแบบมุ่งการประสานสัมพันธ์มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ
  - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ
  - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
  - 1.3 ให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่บีบบังคับน้อย
  - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน
2. บรรยากาศแบบมุ่งใช้อำนาจมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
  - 2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎระเบียบและขั้นตอน

ในการปฏิบัติงาน

- 2.2 บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง
- 2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ปัญหาขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอยนัก

ความเห็นที่ไม่ลงรอยนัก

3. บรรยากาศแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
  - 3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล
  - 3.2 มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง
  - 3.3 ให้การยอมรับ และรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
  - 3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จ

ของทีม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำรูปแบบบรรยากาศองค์กรของ Litwin and Stringer (1968, p. 189) มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุม และอธิบายตัวแปร ได้ชัดเจน ซึ่งสามารถสรุปลักษณะหรือรูปแบบบรรยากาศขององค์กรได้ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ หมายถึง บรรยากาศที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดอำนาจการตัดสินใจที่ผู้นำเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางลบต่อบุคคลในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตและความสำเร็จขององค์กรลดลง (Litwin & Stringer, 1968, p. 189)



ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา (2553) สรุปว่า การรับรู้หรือความเข้าใจของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์กร ที่พนักงานในองค์กรรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อัจฉรา เฉลยสุข (2556) สรุปว่า การรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบลักษณะขององค์กร โดยที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งลักษณะขององค์กรนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่บุคลากรทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเป็นหลัก จะสร้างความเกรงกลัวให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพของการทำงานลดลง

2. บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร มีความไว้วางใจกัน ใกล้ชิดสนิทสนม มีทัศนคติที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง (Litwin & Stringer, 1968, p. 189)

ณัฐชัย อุใหม่ (2552) สรุปว่า บรรยากาศแบบสนิทสนมว่าเป็นบรรยากาศการทำงานที่เน้นที่ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งบรรยากาศแบบนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงและบุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน

เพลินจิตต์ นกสกุล (2549) สรุปว่า การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์กรอื่นอยู่บ่อยๆก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

ดารารพร ครุฑคำรพ (2546) สรุปว่า เป็นบรรยากาศที่แสดงถึง ความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ เน้นความต้องการและ ความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่วางใจในการทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งก็อาจจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบสนิทสนม คือสภาพการทำงานที่บุคลากรในองค์กรมีความเป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน

3. บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เน้นความสำเร็จตามเป้าหมายของงานเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพึงพอใจและความต้องการความสำเร็จในการทำงาน (Litwin & Stringer, 1968, p. 189)

Stringer (2002, p. 28) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการทำงานว่าเป็นการทำงานเพื่อการสร้างและพัฒนา รวมทั้งวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การตั้งมาตรฐานในองค์กรไว้สูงจะทำให้บุคลากรพยายามพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอและการตั้งมาตรฐานที่ต่ำจะทำให้ได้ผลงานและสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำไปด้วย

Litwin and Stringer (1986) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศองค์การนำทำงานว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ได้ทำกับมาตรฐานที่องค์การคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและแรงจูงใจความต้องการเห็นความสำเร็จในงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน คือ เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลักให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในงานและต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ

4. บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศที่มีการแบ่งโครงสร้างกระจายอำนาจการบริหารงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การให้ความช่วยเหลือกันระหว่างบุคคลในองค์กร

จกรัตน์ วงศ์นาค (2546, หน้า 19) ได้สรุปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

อรรถัย พยัคฆ์เมธี (2553) สรุปว่า คุณลักษณะหรือสภาวะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ในการบริหารหรือปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผลให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

สรุปได้ว่าบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารงาน มีการช่วยเหลือกันระหว่างบุคคลในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน มีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อบุคลากร และกระทำงานนั้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

### ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ Schein (2004, pp. 14 - 15) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คล้ายกับวัฒนธรรมอื่นที่ได้รับการพัฒนาจากการต่อสู้ของกลุ่มบุคคลเพื่อสร้างความหมายและวิธีการในการจัดการกับสรรพสิ่งที่พวกเขาเผชิญหน้าอยู่

Denison (1990, p. 2) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์การ เป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์การเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Cameron and Quinn (1999, pp. 14 - 15) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มที่ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวังและความทรงจำร่วม ซึ่งกำหนดคุณลักษณะขององค์การและสมาชิก ให้ความรู้สึกถึงความมีอัตลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์การและเพิ่มความมั่นคงเสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวะการณ์นำ ภาษาและสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้้องค์การมีลักษณะเฉพาะ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 179) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์การหนึ่ง ที่แตกต่างจากองค์การหนึ่ง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในการตรวจสอบกันอย่างใกล้ชิด และเป็นชุดของลักษณะที่มีค่าองค์การ

Werther and Davis (1996, p. 202) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์การสร้างขึ้นเสมือนเป็นกรอบเค้าโครงความคิดอยู่ในใจของบุคคลากร ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติของบุคคลของกลุ่มและองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์การจนเกิดการยอมรับของบุคคลในองค์การ

เฉลียว ภากะสัย (2550, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีระเบียบแบบแผน อันเกิดจากการสร้างค่านิยม

ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน หมายถึง กลุ่มที่คงทนของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวังและความทรงจำร่วมซึ่งกำหนดคุณลักษณะขององค์กร และสมาชิก ให้ความรู้สึกถึงความมีอัตลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์กรและเพิ่มความมั่นคงเสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวะการณ์นำ ภาษาและสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะ

### ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรนับว่ามีความสำคัญมากต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับคอมพิวเตอร์แล้ว โครงสร้างองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวเครื่อง (Hardware) ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเป็นโปรแกรม (Software) คนในวัฒนธรรมหนึ่งจะมีความเชื่อการกระทำแบบหนึ่ง และเมื่อมีคนใหม่เข้ามาในองค์กรนั้น คนใหม่ก็มีแนวทางที่จะประพฤติปฏิบัติไปตามที่กลุ่มคนในองค์กรนั้นกระทำอยู่ หรืออาจกล่าวได้ว่า ถูกหล่อหลอมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้นนั่นเอง เช่น หากคนในองค์กรให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้า และมีความพยายามในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และคนที่เข้ามาทำงานใหม่ก็จะเห็นเป็นแบบอย่างและทำตามต่อไป (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552, หน้า 54)

สมิต สัจฉกร (2549, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรดังนี้

1. ทำให้องค์กรมีบุคลิกลักษณะแน่นอนที่บ่งบอกถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อน
  2. ทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล้มเหลวขององค์กรได้อย่างชัดเจน
  3. ทำให้ต้องคำนึงถึงวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหาในการสื่อสารทางวัฒนธรรมได้ถูกต้องเหมาะสม
  4. ทำให้เกิดอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล้มเหลวทรุดโทรมขององค์กร
- ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, หน้า 18 - 19) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์กร ซึ่งมีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ กล่าวคือ ถ้าในองค์กรที่คนส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันที่มักจะวางเฉยหรือไม่รับรู้ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมไปยังบุคคลในองค์กร ได้มีการซึมซับและเรียนรู้ที่จะมีนิสัยเรื่องการวางเฉย และพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นแบบแผนที่บุคคลปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในส่วนของงานบริหารงานที่ต้องใช้การตัดสินใจเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา กล่าวคือ ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรหรืองานในองค์กร และต้องแก้ปัญหาคด้วยการยอมรับอำนาจหรือการตัดสินใจของผู้นำ ซึ่งถ้าผู้นำเป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมแบบยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) หรือเป็นผู้ที่ไม่ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา พฤติกรรมเช่นนี้ของผู้นำก็จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งในส่วนของการทำงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการ โครงสร้าง พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. พฤติกรรมองค์กรจะมีอำนาจชักนำให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะในส่วนที่มีความสำคัญกับองค์กร คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเมื่อบุคคลรับรู้ว่าตัวเองไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และถ้าการรับรู้นั้นเกิดจากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง จะทำให้การตั้งใจในการต่อสู้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนที่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการให้บรรลุผลวัฒนธรรมยอมตามผู้บังคับบัญชาแบบไม่ยั้งคิด จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะจำเพาะที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการก่อตัวขึ้น เป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรตามความเชื่อที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรการในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่มีขอบเขตชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกันสามารถแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิกทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมกันและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและการผูกพันในองค์กรไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง

#### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร**

จากการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Martin (2002, p. 94) ได้ให้ความหมาย ในมุมมองเชิงทฤษฎีของการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร (Theoretical perspectives of studying cultures in organization) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีมุมมองในเชิงทฤษฎีที่ใช้เป็นรากฐานในการศึกษา 3 มุมมองคือ

1. มุมมองแบบบูรณาการ (Integration perspectives) เน้นการศึกษาในสิ่งที่ปรากฏออกมาของวัฒนธรรมซึ่งมีการตีความอย่างคงเส้นคงวา และภาพของวัฒนธรรมคือความสอดคล้องทั่วทั้งองค์การ วัฒนธรรมต้องมีความชัดเจน สิ่งใดที่คลุมเครือต้องถูกตัดออกไป

2. มุมมองแบบจำแนกแตกต่าง (Differentiation perspectives) เน้นปรากฏการณ์ที่แสดงออกมาของวัฒนธรรมที่มีความไม่คงเส้นคงวาในการตีความ และความไม่คงเส้นคงวาระหว่างที่ถูกประกาศว่าเป็นวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการ กับวิถีการปฏิบัติที่เป็นจริง เช่น เมื่อผู้บริหารระดับสูงประกาศนโยบายใดนโยบายหนึ่งออกมา ปรากฏว่ามีการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติ หน่วยงานย่อยแต่ละแห่งที่รับนโยบายไปปฏิบัติมีการตีความนโยบายแตกต่างกันและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติไม่เหมือนกัน

3. มุมมองแบบกระจัดกระจาย (Fragmentation perspectives) ความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ที่แสดงออกมาของวัฒนธรรมที่ไม่ใช้ทั้งความคงเส้นคงวาและความไม่คงเส้นคงวา มุมมองนี้ตีความว่าวัฒนธรรมที่ปรากฏออกมามีความสัมพันธ์แบบคลุมเครือซึ่งกันและกัน ความคลุมเครือเป็นแกนกลางของวัฒนธรรม แทนที่เป็นความชัดเจน แนวคิดนี้เน้นความคลุมเครือของวัฒนธรรม และความคลุมเครือเป็นแนวคิดที่ยากแก่ความเข้าใจยังรวมไปถึงสิ่งทีมาจากความโง่เขลาและความสับสน อีกทั้งเป็นแนวคิดที่ล้อมรอบไปด้วยความทับซ้อนซึ่งกันและกัน

Hofstede (1991, pp. 4 - 5) ได้เสนอมิติวัฒนธรรม คือ ด้านที่เป็นเนื้อหาของวัฒนธรรมที่สามารถวัดได้โดยเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมอื่น ได้กล่าวไว้ 4 มิติ คือ

1. ระดับของการจัดสรรอำนาจในสังคม (Power distance) คือ การที่สมาชิกยอมรับการจัดสรรอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ได้แก่ การยอมรับว่าหัวหน้าต้องมีอำนาจมากกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) คือ ระดับที่บุคคลพยายามสร้างความมั่นคงในการทำงาน ทำตามระเบียบ ไม่ปฏิบัติตามแนวคิดหรือแนวทางปฏิบัติที่ต่างจากบุคคลอื่น หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

3. ปัจเจกนิยมหรือความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่ม (Individualism vs. Collectivism) คือ ระดับที่บุคคลมุ่งเน้นการดูแลเฉพาะตนเองหรือกลุ่มที่มีความใกล้ชิดกับตนเองเท่านั้น ไม่พึ่งพาอาศัยบุคคลอื่น ให้ความสำคัญและมีความมั่นคงต่อกลุ่มสูง

4. ลักษณะความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง (Masculinity vs. Femininity) คือ ระดับของค่านิยมหลักของสังคม มีการแยกบทบาทของหญิงและชายชัดเจน

Cameron and Quinn (1999, pp. 14 - 15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยมุ่งเน้นไปที่คุณค่าหลักหรือค่านิยมหลัก (Core values) ของแต่ละแบบวัฒนธรรมองค์การที่คิดว่าจะส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ซึ่งแบ่งเป็น 4 แบบดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลหรือพนักงานมากกว่างาน มีความยืดหยุ่นภายใน และเป็นกันเอง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติจึงมีความยืดหยุ่นภายในองค์กรสูง

2. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและมีความกล้าตัดสินใจ ผู้นำเป็นคนกล้าตัดสินใจการบริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์กรกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีอิสรภาพเกณฑ์วัดความสำเร็จ คือ ผลงานใหม่ในการทำงานที่เกิดขึ้น

3. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นในเรื่องการมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารจะเน้นความมั่นคงของสมาชิก เน้นการยอมรับตามคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น

4. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market culture) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านต้นทุนมากที่สุด โดยองค์กรจะมุ่งเน้นในการรักษาความต้องการจากภายนอก ลักษณะองค์กรเช่นนี้ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน มีการบริหารจัดการโดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุและประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าการยึดอำนาจหน้าที่หรือกระบวนการ

Cooke and Lafferty (1989) ได้สรุปแนวคิดการรับรู้ข้อมูลของบุคคลในองค์กรในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นตัวบุคคลในองค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์ การช่วยเหลือสนับสนุน ความสมัครสมานสามัคคี สร้างค่านิยมยินดีในการทำงานเพื่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์นี้ยังสามารถแบ่งได้อีก 4 มิติ คือ

- 1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 มิติเน้นความเป็นตัวของตัวเอง (Self - actualizing)
- 1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic - encouraging)
- 1.4 มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ (Facilitative)

2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - เหนือชา (Passive - defensive style) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดตามกฎระเบียบแบบแผน บุคลากรมุ่งเน้นการต้องการความมั่นคง หลีกเลี่ยงการกระทำ

ที่ต้องรับผิดชอบ มีการป้องกันตนเอง รวมทั้งตั้งรับสูงเพื่อความปลอดภัยและความก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งได้ 4 มิติ

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

3. วัฒนธรรมลักษณะการตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive-defensive style) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้นำมีลักษณะและพฤติกรรมมุ่งต้องการผลงาน ต้องการความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร มุ่งใช้อำนาจในการทำงาน แข่งแข่งขัน ต่อต้าน อีกทั้งยังมุ่งเน้น ความสมบูรณ์แบบออกเป็น 4 มิติ คือ

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

รูปแบบวัฒนธรรมของ Cameron and Quinn (1999, pp. 14 - 15) มี 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น และวัฒนธรรมแบบการตลาด มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะหรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลหรือพนักงานมากกว่างาน มีความยืดหยุ่นภายใน และเป็นกันเอง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติจึงมีความยืดหยุ่นภายในขององค์กรสูง (Cameron & Quinn, 1999, pp. 14 - 15)

โยมิตา กฤตพรพินิต (2557) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) สรุปว่ามุ่งความสนใจไปภายในองค์กรในการเกื้อหนุนและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองกับความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกวัฒนธรรมแบบครอบครัวให้ค่านิยมกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานองค์กรแบบนี้โดยทั่วไปแล้วมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเสมือนครอบครัว ผู้บริหารเน้นการให้ความร่วมมือ ใส่ใจกับทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ และพยายามเลี่ยงความแตกต่าง



ทางสถานภาพให้รางวัลอย่างยุติธรรมและคล้อยตามเสียงส่วนใหญ่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยต่อกันและต่อองค์กร

พลอยนิศา สกุลคุณสนอง (2553) สรุปว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายหมายถึงการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับตนเอง พนักงานไม่ตั้งเครียดในการทำงาน มีความเป็นอิสระอีกทั้งยังเพิ่มความรักและผูกพันที่มีต่อองค์กรอีกด้วย วัฒนธรรมแบบเครือข่ายจึงมีความยืดหยุ่นภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่างาน

2. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและมีความกล้าตัดสินใจ ผู้นำเป็นคนกล้าตัดสินใจการบริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์กรกล้าตัดสินใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีอิสรภาพเกณฑ์วัดความสำเร็จ คือ ผลงานใหม่ในการทำงานที่เกิดขึ้น (Cameron & Quinn, 1999, pp. 14 - 15)

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) สรุปว่า วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ มีการทำงานเป็นทีม เน้นการเจริญเติบโตขององค์กร โดยการทำงานเหมือนผู้ประกอบการธุรกิจ

กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อุษยา (2554) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงานและความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์

บุญช่วย สิริเกษ (2560) สรุปว่า ลักษณะโดยภาพรวมขององค์กรแบบสร้างสรรค์จะเน้นที่การสร้างค่านิยมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานและมีความรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์หมายถึงการเน้นการทำงานแบบสร้างสรรค์ โดยผู้นำเป็นคนกล้าตัดสินใจ การบริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์กรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาและการทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นในเรื่องการมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารจะเน้นความมั่นคงของสมาชิก เน้นการยอมรับตามคำสั่งเน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น (Cameron & Quinn, 1999, pp. 14 - 15)

เพ็ญศรี กัลยาณกิติ (2557) สรุปว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกเน้นความเป็นทางการมีเสถียรภาพประสิทธิภาพและความมั่นคงในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและการประหยัดความมีเหตุผลเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้และวัฒนธรรมองค์กรไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง

กัญญาภัทร สงค์ศรี (2555) สรุปว่าวัฒนธรรมแบบราชการที่มุ่งเน้นด้านวิธีการความเป็นเหตุผลความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัดความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ มุ่งความสำคัญไปที่คนสำคัญเพียงคนเดียวคือผู้มีอำนาจมากที่สุดจะรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางแล้วทำการตัดสินใจเพียงผู้เดียววัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchical culture) มุ่งเน้นการควบคุมภายในองค์กรที่เคร่งครัดไม่ค่อยมีความยืดหยุ่นเนื่องจากผู้นำยึดถือกฎระเบียบในการบริหารภายใต้สายการบังคับบัญชาโดยมีกระบวนการในการทำงานอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น หมายถึงการบริหารองค์กรโดยเน้นโครงสร้างที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานควบคุมกำกับดูแลงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market culture) เป็นการบริหารองค์กรโดยมุ่งเน้นในการรักษาความต้องการจากภายนอก ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ โดยเน้นประสิทธิผลในการทำงานมากกว่ากระบวนการ (Cameron & Quinn, 1999, pp. 14 - 15)

Peter and Waterman (1982) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรว่า การจะทำให้องค์กรมีการปฏิบัติที่เหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ องค์กรต้องเสนอคุณภาพการบริการและความเชื่อถือได้อย่างที่องค์กรอื่นจะสู้ไม่ได้ มีสินค้าที่ใช้ได้ผลจริงและทนทาน ให้ความสำคัญที่ไม่เหมือนใครผู้ใช้บริการทุกคนได้รับบริการในระดับดีเท่าเทียมกัน และสมาชิกในองค์กรพร้อมจะทุ่มเทเพื่อให้บริการที่ดีเยี่ยม

ผกา มาศ จันดี (2550) สรุปว่า เป็นการบริหารองค์การโดยคำนึงถึงอนาคตข้างหน้า ใส่ใจชีวิตความเป็นส่วนตัวของพนักงานให้ไปปฏิบัติงาน เน้นประสิทธิผลในการทำงานและคัดเลือกพนักงานตามความสามารถเท่านั้น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบการตลาด หมายถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านต้นทุนมากที่สุด โดยองค์การจะมุ่งเน้นในการรักษาความต้องการจากภายนอก ลักษณะองค์การเช่นนี้ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน มีการบริหารจัดการโดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุและประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าการยึดอำนาจหน้าที่หรือกระบวนการ

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้หลายทัศนะดังนี้

Atkinson (1964) กล่าวว่าแรงจูงใจ คืออิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทาง ความเข้มแข็ง คงทนของการกระทำ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ มีการกระทำอย่างจริงจัง และกระทำเป็นระยะเวลานาน

Luthans (1992, p. 147) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

อูษณีย์ จันทรอำรุง (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสภาวะที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จารุวรรณ นิมนวล (2550, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจอาจมีปัจจัยต่าง ๆ เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่งซึ่งอาจทำให้พนักงานตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ผลของแรงจูงใจทำให้ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานขององค์การต่อไป

รังสรรค์ อ่วมมี (2550, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงสภาวะในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกไปในทิศทางที่กำหนด ตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ สภาวะภายในตัวบุคคลเกิดจากความต้องการซึ่งทำให้ร่างกายขาดดุล และเกิดแรงขับกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ประยูทธ อิศกุล (2552, หน้า 3) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงจูงใจอาจเป็นวัตถุ หรือคำพูดหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ใช้กับบุคคลเพื่อโน้มน้าว หรือชักจูงให้บุคคลนั้น ๆ ทำในสิ่งที่ผู้โน้มน้าวหรือองค์การ ประารถนา หรือตามที่มุ่งประสงค์ โดยอาจมีรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดผลต่อจิตใจของผู้ถูกโน้มน้าวจนแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่บุคคลผู้โน้มน้าวหรือองค์การปรารถนา

พิมลพรรณ แก่นทอง (2556, หน้า 15) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีลำดับความต้องการของจิตใจที่นำไปสู่การกระทำทางกาย เมื่อจิตใจได้รับแรงกดดัน ทำให้เครียด จึงเกิด การค้นหาวิธีและเกิดการกระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะพึงพอใจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความต้องการเกิดได้โดยไม่สิ้นสุด เพราะเมื่อมีการตอบสนองกับเป้าหมายหนึ่ง ก็จะเกิดเป็นความต้องการเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายอันใหม่

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ จนเกิดการกระทำที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความตั้งใจ

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ**

#### **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)**

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

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

โดยสามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น น้ำ อาหาร ความหิว อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางกายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ ความต้องการที่จะเป็นอิสระจากความกลัว จากการบังคับบัญชา จากผู้อื่น ต่อการสูญเสียในเรื่องของงาน ทรัพย์สิน อาหาร เป็นความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการทางกลุ่มสังคมต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น อยากรเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการได้รับคำชมเชย ยกย่อง มีเกียรติ มีคุณค่า มีชื่อเสียงในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากรมีตำแหน่ง มีอำนาจ ซึ่งนำไปสู่การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

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

โดยทั่วไปความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow นี้ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และที่สำคัญเมื่อความต้องการขั้นต้น คือความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จึงจะมีความต้องการในขั้น 2 ขั้น 3 ขั้น 4 และขั้น 5 ต่อไป

### **ทฤษฎีการจูงใจของ ERG (Alderfer's ERG Theory)**

ในปีค.ศ. 1969 Alderfer จากมหาวิทยาลัยเยล (Yale University) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาดำเนินการปรับปรุงใหม่ด้วยวิธีการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical research) และใช้ชื่อใหม่ว่าทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG theory) ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีของเขาก็จึงถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจแบบเนื้อหา (Content theories) ซึ่งได้จำแนกความต้องการหลัก (Core needs) ของทุกคนในองค์กรออกเป็น 3 กลุ่มคือ (Robbin, 2003, p. 221)

1. ความต้องการดำรงชีพ (Existence needs - E) คือความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นทางด้านกายภาพเพื่อการดำรงชีพความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs - R) คือความต้องการในการที่จะมี

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ครอบครัวเพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วยเป็นความต้องการที่จะรักษาหรือคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่สำคัญ ๆ เอาไว้ トラบเท่าที่สัมพันธภาพนั้นยังเป็นที่ยังพอใจ ซึ่งได้แก่ความต้องการทางสังคม (Social needs) และความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) จากบุคคลภายนอกของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs - G) คือความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อ ตำแหน่งในระดับที่สูงขององค์กร ได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป ได้แก่ความต้องการในการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ในตนเองและความต้องการประสบความสำเร็จ (Self - actualization needs) ของ Maslow

### **ทฤษฎีความต้องการของ Maclelland (Maclelland's acquired Needs Theory)**

ในทฤษฎีอื่น ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นมักจะมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ทฤษฎีความต้องการที่ได้รับของแม็คเคลแลนด์ มุ่งไปที่ความต้องการที่บุคคลจะได้รับอยู่ในตลอดประสบการณ์ของชีวิตในทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้นโดย David C. Maclelland ในช่วงทศวรรษที่ 1960 ซึ่งเน้นไปที่ความต้องการ 3 ประการ จากความต้องการจำนวนมากของมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา (วิเชียร วิทยอุดม, 2558, หน้า 7)

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่พึงปรารถนาพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความปรารถนามีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต้องการเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจ จะมีความพยายามที่จะให้คนอื่นมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน หรือสถานการณ์ที่มุ่งการยกระดับสถานการณ์ให้สูงขึ้น โดยพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

### **ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two - Factor theory)**

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual - Factor theory, Two - Factor theory, Motivation - Maintenance theory, Motivation - Hygiene theory

ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factor theory) นี้ มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิมคือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ (Herzberg, 1959)

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย

1.1 การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร (Herzberg, 1959)

สธยา มหากษานนท์ (2551) สรุปว่า การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจปลาบปลื้มในงานนั้น

McClelland (1961) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านแรงจูงใจว่ามีผลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีมาตรฐานดีที่สุดในตัวเอง ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตัวเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยาก ซึ่งมีลักษณะท้าทาย

สรุปได้ว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยรับรู้ชื่นชมยินดี แสดงความนิยมเชื่อถือในความรู้ความสามารถในความสำเร็จของงานได้รับเกียรติและได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงาน (Herzberg, 1959)

ภาณุวัฒน์ ราชสมักร (2557) สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจการแสดงความคิดเห็นการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

Weiten and Lloyd (1994) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความชอบในงานว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความชอบงาน

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดีหรือการถูกยกเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ได้รับการให้กำลังใจ

1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในหน่วยงานประจำปี การเลื่อนตำแหน่งไปอีกตำแหน่งหนึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้นซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (Herzberg, 1959)

ทศนิษฐ์ แก้วสมนึก (2550) สรุปว่า ความรู้สึกของบุคลากรต่อความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

เจนจิรา จรรยาสวัสดิศิริ (2556) สรุปว่า ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การรับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่จะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

เพชร อิมวิเศษ (2548) สรุปว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่จากของเดิมให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า คือ การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นหรือมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น

1.4 ลักษณะงาน หมายถึง ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ (Herzberg, 1959)

สิริพงศ์ นวสกุลธนนนท์ (2549) สรุปว่า เป็นงานที่มีความสำคัญ งานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทายและงานที่มีโอกาสก้าวหน้า

เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) สรุปว่า เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน แบ่งออกเป็น ความชัดเจนในงาน และความสอดคล้องกับงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องท้าทาย ความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.5 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้จักหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และยอมรับผลแห่งการกระทำ ทั้งทางบวกและทางลบ (Herzberg, 1959)



ผกาทิพย์ นิมพงษ์ (2553) สรุปว่า ความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ในลักษณะเป้าหมายของงานที่ชัดเจนความสำคัญของงาน ความยากง่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่

Herzberg (1982) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบจูงใจที่ในเรื่องของความรับผิดชอบว่าการที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ตามความสามารถของตนเองและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงาน

2. ปัจจัยค่าจูง หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกตัวงาน ประกอบด้วย (Herzberg, 1959)

2.1 สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานการได้รับความปลอดภัยในงาน (Herzberg, 1959)

กษมา ทองขลิบ (2550) สรุปว่า เป็นสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

สมพร สุทัศนีย์ (2544) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีว่า องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เช่น ลักษณะห้องทำงานที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีควรมีพื้นที่กว้างขวาง มั่นคงแข็งแรง สะอาด อากาศเย็นสบาย แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดีที่ตั้งองค์การอยู่ไกลจากเสียงรบกวน กลิ่นเหม็น ฝุ่นละออง สารพิษต่าง ๆ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึงสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร มีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อความหมายความร่วมมือการแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน (Herzberg, 1959)

สรญา มหากษานนท์ (2551) สรุปว่า เป็นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติที่มีต่อกัน

ด้วยสัมพันธภาพที่ดี การยอมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรีต่อกัน

ศศิธร อารีรักษ์ (2549) สรุปว่า การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554) สรุปว่า เป็นการได้รับคำแนะนำ สั่งสอนให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกที่ควร ช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี อุดหนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจและสนิทสนมกันระหว่างบุคคลในองค์การ

2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร (Herzberg, 1959)

วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557) สรุปว่า การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความเป็นมิตรภาพ มีความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

วันชัย ศกุนตนาค (2555) สรุปว่า ลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ การประเมินผลการทำงาน

Feldman and Arnold (1983, p. 193) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่บุคคลจะมีความพอใจในงานส่วนหนึ่งเกิดจากการกำกับดูแลและควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจให้การสนับสนุนและสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน และเต็มใจทำงานให้กับองค์กรนั้น

สรุปได้ว่า คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การควบคุมการทำงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึง การจัดการนโยบายการบริหารงานขององค์การ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Herzberg, 1959)

ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์ (2553) สรุปว่า ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการ การบริหาร และการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย กฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติ

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) สรุปว่า เป็นการจัดการนโยบายการบริหารงานขององค์การ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึงการติดต่อสื่อสารใน องค์การที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระและมีส่วนรวมเพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การ

2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน (Herzberg, 1959)

พชร อิมวิเศษ (2548) ได้กล่าวถึงเงินเดือนว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะรายได้หรือเงินเดือนย่อมเป็นพื้นฐานในการสร้างความพอใจให้กับบุคคลในการทำงาน ในองค์กรนั้น ๆ จึงพบว่าบุคคลที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงระดับเงินเดือนว่ามีส่วนในการทำให้ บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะถ้ามีเงินเดือนมากทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนหางานทำ ที่อื่นสามารถดำรงชีพได้ตามสภาพ อีกทั้งเงินเดือนยังทำให้สามารถหาปัจจัยอื่นเพื่อการดำรงชีวิต ได้อีกด้วย ซึ่งผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

สรุปได้ว่า เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึงรายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำหรือรายได้พิเศษ อื่น ๆ เช่น ค่าคอมมิชชั่น ค่าสอนพิเศษ ตลอดจนการได้รับสวัสดิการอื่นเช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรค่าเช่าบ้านวันหยุดชดเชยสิทธิการลา รวมถึงการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานที่ เป็นประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงาน จากแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงใช้ แนวคิดของ (Herzberg, 1959) เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากว่าแนวคิดดังกล่าวเน้นเข้าใจง่าย และปัจจัยแต่ละด้านมีความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การที่บุคคลใดก็ตามจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนั้น จะต้องประกอบด้วยหลายปัจจัย ในปัจจุบันได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ โดยได้มีการศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคคล ซึ่งการศึกษาความผูกพันต่อองค์การจึงเป็น เรื่องที่มีความน่าสนใจและความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ โดยปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวสำคัญในการส่งผลให้เกิดความผูกพันขององค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู (ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548; คตฤดี เกตุรุ่ง, 2556; ศุภวรรณ ช่อผกา, 2558)

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ไว้ดังนี้

### **ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ**

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยบรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์การ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2544)

มลิวัดย์ นันท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานกรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วินณา แก้วงาม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สภาพบรรยากาศในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมากเพราะการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจในการทำงานในองค์การ

### **บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ**

บรรยากาศการใช้อำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยผู้มีอำนาจสามารถสั่งการให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ณัฐชัย อุใหม่ (2552) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย พบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบการใช้อำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะบรรยากาศที่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเป็นหลัก จะสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัว

ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพของการทำงานรวมถึงความรู้สึกลูกผู้ผูกพันต่อองค์กรลดลง

### **บรรยากาศแบบสนิทสนม**

บรรยากาศแบบสนิทสนมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันที่มิตรกับบุคลากร ทำให้องค์การเกิดความเป็นกันเอง (Halpin, 1996)

วีระยศ สิมลิต (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 และ 2 พบว่า บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 และ 2 ด้านบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เพลินจิตต์ นกสกุล (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศขององค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติในภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบสนิทสนมส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เพราะบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรในองค์กรมีความเป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน

### **บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน**

บรรยากาศแบบมุ่งผลงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นการบริหารงานที่คำนึงถึงผลงานเป็นหลัก บุคลากรต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด (Halpin & Croft, 1996)

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ณัฐชัย อุใหม่ (2552) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาปลับปลาไชย พบว่า บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาปลับปลาไชย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบมุ่งผลงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในงานและต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

### บรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงาน

บรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับความใส่ใจ และยืดหยุ่นในการทำงาน (Sheldon, 1971)

อรรถัย พยัคฆ์เมธี (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันของครูและบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 พบว่า บรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 ด้านบรรยากาศแบบเปิดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด พบว่า สภาพบรรยากาศองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะบรรยากาศที่มีโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงาน มีการช่วยเหลือกันระหว่างบุคคลในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและกระตือรือร้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันในองค์กร ทำให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (สุเทพ พงษ์ศิริวัฒน์, 2546)

นลินี สุวรรณโชติ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยองส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เจริญ ว่องประชานุกูล (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อโนทัย ประสาน (2553) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูมัธยมศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูมัธยมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะกลุ่มที่คงทนของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวังและความทรงจำร่วม ซึ่งกำหนด

คุณลักษณะขององค์การและสมาชิก ให้ความรู้ลึกถึงความมีอัตลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์การและเพิ่มความมั่นคงเสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวะการณำ ภาษาและสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะ

### **วัฒนธรรมแบบเครือญาติ**

วัฒนธรรมแบบเครือญาติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้พัฒนาตนเองได้ เน้นความต้องการของบุคลากร (Denison, 1990)

มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร อยู่ในระดับมาก

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 แบบเครือญาติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 พบว่า ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับตนเอง พนักงานไม่ต้องเครียดในการทำงาน มีความเป็นอิสระอีกทั้งยังเพิ่มความรักและผูกพันที่มีต่อองค์กรอีกด้วยวัฒนธรรมแบบเครือญาติจึงมีความยืดหยุ่นภายในองค์การที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่างาน

### **วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์**

วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน (พรรัตน์ รัตน์ศิริวงศ์, 2551)

สมมารดี คำถนอม (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เปรมฤดี ศรีวิชัย (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีภาคเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีภาคเหนือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จารุวรรณ ประดา (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ส่งผลต่อ ความผูกพันขององค์การ

สรุปว่า วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการเน้นการทำงานแบบสร้างสรรค์โดยผู้นำเป็นคนกล้าตัดสินใจ การบริหารงานเน้นให้ สมาชิกขององค์การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้บุคลากรใน องค์การเกิดการพัฒนาและการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

#### **วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น**

วัฒนธรรมแบบลำดับชั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยการรับมอบหมายงาน จากผู้อาวุโส และประสานงานผ่านผู้นำ เพื่อความมีประสิทธิภาพของงาน

เจลิยว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ สถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อ ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพ็ญศรี กัลยาณกิตติ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย แบบลำดับชั้นหรือแบบราชการส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ

กัญญาภัทร สงค์ศรี (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตน์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบการมุ่งอำนาจและการบังคับบัญชาส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ

สรุปว่า วัฒนธรรมแบบลำดับชั้นส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการบริหารองค์การโดยเน้นโครงสร้างที่ชัดเจน บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมายโดยผู้นำองค์การเป็นผู้ประสานงาน ควบคุมกำกับดูแลงานให้เป็นไป ด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ



### **วัฒนธรรมแบบการตลาด**

วัฒนธรรมแบบการตลาดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรจะมุ่งเน้นในการรักษาความต้องการจากภายนอก ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร (Cameron & Quinn ,1999)

เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548, หน้า 29 - 30) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบตลาดของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรีส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

สรุปว่า วัฒนธรรมแบบการตลาดส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านต้นทุนมากที่สุด โดยองค์กรจะมุ่งเน้นในการรักษาความต้องการจากภายนอก ลักษณะองค์กรเช่นนี้ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน มีการบริหารจัดการโดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุและประสิทธิผลในการทำงานมากกว่า การยึดอำนาจหน้าที่หรือกระบวนการ

### **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแรงจูงใจในการทำงานเป็นทัศนคติในทางบวกเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานความรู้สึกรื่นเริงพอใจในการทำงานทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กร (Backer & Carper, 1995)

รัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ณัฐยา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่นกรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีจนเกิดการกระทำที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความตั้งใจ

### **การได้รับความสำเร็จ**

การได้รับความสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการได้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (Maclelland, 1960)

สรยา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุจินต์ พูลปิ่น (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปว่า การได้รับความสำเร็จส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดีจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

### **การได้รับการยอมรับนับถือ**

การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการมีเกียรติยศการได้รับยกย่องได้รับการยอมรับทำให้รู้สึกว่าคุณค่า (Maslow, 1962)

ปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกของตนเองต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ลำพันธ์ ราสี (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีหรือการถูกยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรได้รับการให้กำลังใจ

### ความก้าวหน้า

ความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนการมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น (ปานทิพย์ บุญสุด, 2540)

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เจนจิรา จรรยาสวัสดิศิริ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เพชร อิมวิเศษ (2548) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปว่า ความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นหรือมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น

### ลักษณะงาน

ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำทาสความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ (สมคิด บางโม, 2550)

อรอนงค์ ขนาน (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษาและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจในลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สิริพงศ์ นวสกุลธนนันท (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความรู้สึกของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกที่มีต่อลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ พบว่าปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมากเพราะความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

#### **ความรับผิดชอบต่องาน**

ความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในงานอย่างเต็มที่ (Griffin, 1996)

ผกาทิพย์ นิมพงษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพัทลุง พบว่า ของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพัทลุง มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรยา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมากเพราะความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ตามความสามารถของตนเองและมีอำนาจในการ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงาน

#### **สภาพแวดล้อมในองค์การ**

สภาพแวดล้อมในองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงานเป็นความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้บุคลากรมีความรักและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ (Herzberg, 1959)

กษมา ทองชลธิ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปิยะ บุนนาค (2543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์สถานทีเครื่องมือ และถึงอำนวยความสะดวกในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสภาพทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และความรู้สึกลึกถึงความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร มีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

#### **สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร**

สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ติดต่อกัน เป็นกริยาวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กร (Alderfer, 1969)

สรญา มหาคณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กนิษฐา พันธุ์วานิช (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจและสนิทสนมกันระหว่างบุคคลในองค์กร

#### **คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา**

คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถควบคุมงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน (Feldman & Arnold, 1983)

วันวิสาข์ แสงประชุม (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยนามัยของครูโรงเรียนเอกชนด้านการบังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

สรุปได้ว่า คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การควบคุมการทำงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

#### **นโยบายการบริหารงานขององค์กร**

นโยบายการบริหารงานขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารมีอิทธิพลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ (Steers & Porter, 1979)

ผกาทิพย์ นิมพงษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุงมีระดับความคิดเห็นของระดับปัจจัยลักษณะองค์กรด้านการบริหารงานองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พงศธร รอดถาวร (2553) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารงานในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระและมีส่วนรวมเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร

### เงินเดือนหรือค่าจ้าง

เงินเดือนหรือค่าจ้างส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยให้สวัสดิการและค่าตอบแทนแบบจูงใจไว้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลงานที่ทำได้มีแนวทางการจ่ายโดยวิธีจูงใจสามารถเป็นเครื่องล่อใจให้พนักงานมีความตั้งใจเสียสละและพยายามที่จะทำงานด้วยความสามารถเต็มที่ (ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พชร อิมวิเศษ (2548) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัชรวิ หวังนุช (2550) ได้ศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ พบว่า แรงจูงใจภาพรวมของพนักงาน โรงงานยาสูบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะรายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำหรือรายได้พิเศษอื่นๆเช่นค่าคุมสอบค่าสอนพิเศษตลอดจนการได้รับสวัสดิการอื่นเช่นค่ารักษาพยาบาลค่าการศึกษาบุตรค่าเช่าบ้านวันหยุดชดเชยสิทธิการลา รวมถึงการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ก็เกิดจากการทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มลิวัดย์ นันท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมี

การรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อายุงานและรายได้ รวมทั้งการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ การตัดสินใจในองค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผกามาศ จันต๊ะ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน องค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ในร้อยละ 41.4

ประยูทธ อิศดูล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอเชีย น อินเตอร์เนชันแนล จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 89.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศองค์การ เจตคติ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน

นลินี สุวรรณโชติ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง พบว่า ตัวแปรทำนาย ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ



และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดลฤดี เกตุรุ่ง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู

พลอยนิสา สกุกคุณสนอง (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู

### งานวิจัยต่างประเทศ

Angle and Perry (1981) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความมุ่งมั่นขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลที่ระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาดำ ส่วนเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

Chung (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติ กลุ่มพันธ์ุค่านิยมในการทำงานและการเลือกอาชีพ พบว่า เพศและรายได้ไม่มีผลต่อค่านิยมในการทำงาน

Fukami and Larson (1984) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู พบว่า อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครู

Fjortoft (1993) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตำแหน่งงาน การรับรู้รูปแบบการบริหารและการมีส่วนร่วมในที่ประชุม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Glisson and Durick (1998) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในการให้บริการมนุษย์ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาดำเนินมีทางเลือกจำกัด ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายๆทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำหาเหตุผลมาสนับสนุนในการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นคนที่มีระดับการศึกษาดำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่พนักงานที่สำเร็จการศึกษามักมีความเชื่อว่าจะสามารถหางานใหม่ได้ง่ายจึงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Grusky (1996) ได้ทำการศึกษา เรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรในยูไนเต็ด ยูทริตีคอปเปอร์เรชัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นพร้อมระยะเวลาที่ใช้

ในองค์กรเนื่องจากเวลากลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในตัวเอง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้ง่ายต่อการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์กรนานขึ้น จะยิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและยังมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

Guber (2002) ได้ศึกษาวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ในองค์ประกอบต่าง ๆ ทางวัฒนธรรมองค์กร เช่น ระเบียบการแต่งกาย คำขวัญ ในองค์กร เป้าหมายร่วม ฯลฯ เป็นตัวทำนายความผูกพันองค์กรของสมาชิกได้

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

Mariano (1983) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ พบว่า ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Mathiew and Farr (1991) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง และวิศวกร พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภูมิใจในองค์กร อายุงาน และลักษณะการบริหารงานบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในพนักงานขับรถประจำทาง ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพและการประเมินผลอย่างเป็นทางการของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มวิศวกร

Pashardis (2000) ได้ศึกษาการมุ่งสู่พื้นฐานความรู้สำหรับบรรยากาศโรงเรียนในโรงเรียนของชาวไซปรัส จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือ เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ความเข้าใจของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศที่มีความเฉพาะเจาะจงเกินไป ซึ่งควรที่จำเป็นไปพิจารณาในอนาคตเพื่อที่จะปรับปรุงโครงการของชาวไซปรัส

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ด้านบรรยากาศแบบสนิทยสนม ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ในด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยจูงใจในเรื่องของการได้รับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงานและ

ความรับผิดชอบต่องาน ในด้านปัจจัยค่าเงิน ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในองค์กร สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารเงินขององค์กร เงินเดือนหรือค่าจ้าง ล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 750 คน  
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเขาชก โรงเรียนบ้านหนองใหญ่  
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านคลองมือไทร โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม โรงเรียนวัดยุคตราษฎร์สามัคคี  
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม โรงเรียนพลุดาหลวงวิทยา โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์  
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปีการศึกษา2560 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 254 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่มดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	120	41
ขนาดกลาง	138	47
ขนาดใหญ่	220	74
ขนาดใหญ่พิเศษ	272	92
รวม	750	254

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมี 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ 4 ข้อ
2. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม 4 ข้อ
3. ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน 4 ข้อ
4. ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน 4 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับดีที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับดี
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับดีน้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับดีน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน มี 4 ด้าน จำนวน

24 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ 6 ข้อ
2. ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ 6 ข้อ

3. ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น 6 ข้อ

4. ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด 6 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) ดังนี้

5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มี 2 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจจำนวน 25 ข้อ

1.1 การได้รับความสำเร็จ 5 ข้อ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 5 ข้อ

1.3 ความก้าวหน้า 5 ข้อ

1.4 ลักษณะ 5 ข้อ

1.5 ความรับผิดชอบต่องาน 5 ข้อ

2. ปัจจัยค่าจูน จำนวน 25 ข้อ

2.1 สภาพแวดล้อมในองค์การ 5 ข้อ

2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ 5 ข้อ

2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา 5 ข้อ

2.4 นโยบายและการบริหารงานองค์การ 5 ข้อ

2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง 5 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู มี 3 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- |  |       |
|--|-------|
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 6 ข้อ |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร   | 6 ข้อ |
| 3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้        | 8 ข้อ |
- มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) ดังนี้
- |  |
|--|
| 5 หมายถึง ความผูกพันองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง ความผูกพันองค์กรของครู อยู่ในระดับมาก        |
| 3 หมายถึง ความผูกพันองค์กรของครู อยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง ความผูกพันองค์กรของครู อยู่ในระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง ความผูกพันองค์กรของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัดนครธรมองค์การของโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
- ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู
- นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอกณะกรรมกรที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงก์ (Index of item objective congruence: IOC)

ผลการพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อมีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ         |
|  | ภาควิชาการบริหารการศึกษา        |
|  | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

- 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 ดร.ชัยพนธ์ รักงาม  
อาจารย์พิเศษประจำ  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.4 ดร.ชนวิน ทองแพง  
อาจารย์ประจำ  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.5 ดร.วุฒิสักดิ์ ชีระวิทย์  
อาจารย์พิเศษ  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถาม เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - correlation) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อดังนี้

- 6.1 แบบสอบถามด้านความผูกพันองค์กรของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
ระหว่าง 0.45 - 0.87
- 6.2 แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
ระหว่าง 0.54 - 0.82
- 6.3 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
ระหว่าง 0.20 - 0.81
- 6.4 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
ระหว่าง 0.20 - 0.86

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

- 7.1 แบบสอบถามด้านความผูกพันองค์กรของครูมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
- 7.2 แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94



7.3 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

7.4 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์เป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 254 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับเพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป
3. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้
  - 4.51 - 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับดีที่สุด
  - 3.51 - 4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับดี
  - 2.51 - 3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับคีน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับคีน้อยที่สุด

4. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัย

กำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัย

กำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของความผูกพันต่อองค์การของครู ผู้วิจัยกำหนด

เกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครู อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใช้เกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

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

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)
4. วิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple regression analysis)
5. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูจากปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)
6. สามารถใช้ในการวิเคราะห์ที่ถดถอยได้โดยทุกตัวแปรไม่เกิดภาวะความสัมพันธ์ร่วมกันเอง มีค่าความคงทน (Tolerance) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน ( $VIF$ ) น้อยกว่า 10

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลการวิจัย ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย
- $SD$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- $p$  แทน ค่าความน่าจะเป็น
- $F$  แทน การแจกแจงแบบ ( $F$ - distribution)
- $SS$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)
- $MS$  แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
- $df$  แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
- $*$  แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- $**$  แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- $r$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- $R$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- $a$  แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- $b$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- $\beta$  แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $S.E.b$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
- $S.E.est$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
- $X_1$  แทน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
- $X_{11}$  แทน บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ
- $X_{12}$  แทน บรรยากาศแบบสนิทสนม

- $X_{13}$  แทน บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน
- $X_{14}$  แทน บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน
- $X_2$  แทน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
- $X_{21}$  แทน วัฒนธรรมแบบเครือญาติ
- $X_{22}$  แทน วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์
- $X_{23}$  แทน วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น
- $X_{24}$  แทน วัฒนธรรมแบบการตลาด
- $X_5$  แทน แรงจูงใจในการทำงานของครู (ปัจจัยจูงใจ)
- $X_{31}$  แทน การได้รับความสำเร็จ
- $X_{32}$  แทน การได้รับการยอมรับนับถือ
- $X_{33}$  แทน ความก้าวหน้า
- $X_{34}$  แทน ลักษณะงาน
- $X_{35}$  แทน ความรับผิดชอบต่องาน
- $X_4$  แทน แรงจูงใจในการทำงานของครู (ปัจจัยค่าจูง)
- $X_{41}$  แทน สภาพแวดล้อมในองค์การ
- $X_{42}$  แทน สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ
- $X_{43}$  แทน คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
- $X_{44}$  แทน นโยบายและการบริหารงานองค์การ
- $X_{45}$  แทน เงินเดือนหรือค่าจ้าง
- $X_5$  แทน ผลรวมของปัจจัย
- $Y$  แทน ความผูกพันต่อองค์การของครู
- $Y_1$  แทน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- $Y_2$  แทน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- $Y_3$  แทน ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้
- $\hat{Y}$  แทน คะแนนพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู
- $\hat{Z}$  แทน คะแนนมาตรฐานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู
- $VIF$  แทน ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)
- Tolerance* แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ

### การเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจากปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีดังตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 26

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การของครู	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.64	0.79	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.64	0.76	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้	3.13	0.98	ปานกลาง	3

รวม	3.47	0.84	ปานกลาง	-
-----	------	------	---------	---

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมั่นใจและยอมรับนโยบายที่โรงเรียนกำหนด เป็นนโยบายที่ดี	3.65	0.81	มาก	3
2. ท่านคิดว่าภาพรวมของโรงเรียนพัฒนาไปใน ทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด	3.55	0.78	มาก	5
3. การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	3.52	0.73	มาก	6
4. ท่านมั่นใจว่านโยบายการบริหารงานของ โรงเรียน สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	3.62	0.94	มาก	4
5. ท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของท่าน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.71	0.73	มาก	2
6. ท่านคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ย่อมหมายถึงความสำเร็จของท่านด้วย	3.80	0.70	มาก	1
รวม	3.64	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูคิดว่าเมื่อโรงเรียน ประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของครูด้วยครูพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และครูมั่นใจและยอมรับนโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็น นโยบายที่ดี ตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้	3.78	0.69	มาก	1
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	3.67	0.65	มาก	2
3. ท่านเต็มใจรับผิดชอบงานใหม่ที่ไม่ง่าย ตามนโยบายของโรงเรียน	3.63	0.70	มาก	4
4. ท่านเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่า ได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก	3.58	0.87	มาก	5
5. ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จ ตามกำหนดเวลา	3.65	0.71	มาก	3
6. ท่านเต็มใจทำงานหนักหากการทำงานของท่าน มีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	3.54	0.92	มาก	6
รวม	3.64	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือครูสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของโรงเรียนได้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และครูพยายาม



ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูเต็มใจทำงานหนักหากการทำงานของครูมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษา สมาชิกภาพขององค์กรไว้	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป	2.80	1.04	ปานกลาง	8
2. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกมาทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.00	0.98	ปานกลาง	6
3. ท่านตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปโรงเรียนอื่นที่ดีกว่า	3.09	0.99	ปานกลาง	4
4. ท่านดีใจที่ได้เลือกทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้เมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น	3.08	0.91	ปานกลาง	5
5. ชื่อเสียงของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ท่านตัดสินใจทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.30	1.03	ปานกลาง	3
6. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	3.36	0.91	ปานกลาง	2
7. ความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ	3.41	0.93	ปานกลาง	1
8. เมื่อทำงานนาน ๆ เข้าท่านรู้สึกเหมือนโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	2.98	1.04	ปานกลาง	7
รวม	3.13	0.98	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือความรู้สึกของการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าครูทำงานอยู่ที่

โรงเรียนแห่งนี้ และชื่อเสียงของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ครูตัดสินใจทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน	$n = 254$			
	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ	3.38	0.84	ปานกลาง	2
2. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	3.20	0.87	ปานกลาง	4
3. ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน	3.68	0.70	มาก	1
4. ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	3.22	0.96	ปานกลาง	3
รวม	3.37	0.85	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจและด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ

ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ	$n = 254$			
	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. อำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น	3.72	0.80	มาก	1
2. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.32	0.77	ปานกลาง	3
3. ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก	3.36	0.84	ปานกลาง	2

เรื่องน้อย				
4. ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.13	0.96	ปานกลาง	4
รวม	3.38	0.84	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นอำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้นระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คืออำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กเรื่องน้อยและครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม

ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี	3.30	0.76	ปานกลาง	2
2. ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันเป็นอย่างดี	3.04	0.97	ปานกลาง	4
3. ครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.13	0.90	ปานกลาง	3
4. โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร	3.33	0.82	ปานกลาง	1
รวม	3.20	0.87	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและ

รู้จักกันดี และครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันเป็นอย่างดี

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน

ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ	3.74	0.65	มาก	1
2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.64	0.63	มาก	3
3. โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทำทนาย และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	3.73	0.81	มาก	2
4. ในแต่ละปีโรงเรียนมีการเพิ่มเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาให้ดีขึ้น	3.62	0.71	มาก	4
รวม	3.68	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญโรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทำทนาย และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ในแต่ละปีโรงเรียนมีการเพิ่มเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาให้ดีขึ้น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงาน

ด้านบรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงาน	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีการไถ่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ	3.38	0.76	ปานกลาง	1
2. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ	3.09	1.11	ปานกลาง	4
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนตลอดเวลา	3.15	1.05	ปานกลาง	3
4. โรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครูตามความเหมาะสม	3.26	0.89	ปานกลาง	2
รวม	3.22	0.96	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านบรรยากาศแบบค้ำถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีการไถ่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ โรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครูตามความเหมาะสม และโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนตลอดเวลาตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ

ตารางที่ II ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ	3.33	0.93	ปานกลาง	4
2. ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์	4.31	0.93	มาก	1
3. ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น	3.50	0.86	ปานกลาง	3
4. ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด	3.77	0.69	มาก	2
รวม	3.73	0.85	มาก	-

จากตารางที่ II พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ  
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย

ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. บรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน	3.53	0.87	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแนะนำดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	3.42	0.82	ปานกลาง	2
3. โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นรวมถึงการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์	3.15	1.01	ปานกลาง	6
4. สิ่งที่ยึดเหนี่ยวโรงเรียนเข้าด้วยกันคือความจงรักภักดี เชื่อมั่นซึ่งกันและกันตลอดจนมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง	3.22	1.03	ปานกลาง	5
5. โรงเรียนเน้นการพัฒนาบุคลากรสร้าง ความไว้วางใจเปิดเผยและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง	3.29	0.95	ปานกลาง	4
6. ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลการทำงานเป็นทีมความผูกพัน ของครูและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	3.38	0.87	ปานกลาง	3
รวม	3.33	0.93	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ บรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกันผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแนะนำดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลการทำงานเป็นทีมความผูกพันของครูและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่นส่วนอันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นรวมถึงการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. บรรยากาศในโรงเรียนเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทุกคนเต็มใจแสวงหาความเสี่ยงและท้าทาย	3.19	0.96	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการสร้างแนวความคิดใหม่ชอบความเสี่ยงและมีความคิดสร้างสรรค์	3.43	0.90	ปานกลาง	2
3. โรงเรียนเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทายคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นเฉพาะส่วนบุคคล	3.21	1.07	ปานกลาง	6
4. โรงเรียนเน้นการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอเห็นคุณค่าของการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในอนาคต	3.36	0.85	ปานกลาง	4
5. ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากผลงานที่กล้าเอ็กซ์มีเอกลักษณ์หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ ๆ	3.39	0.89	ปานกลาง	3
6. ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการเป็นผู้นำด้านผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงานประเภทเดียวกันและการยอมรับจากสังคม	3.44	0.86	ปานกลาง	1
รวม	3.34	0.93	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร



ส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการเป็นผู้นำด้านผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงานประเภทเดียวกันและการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการสร้างแนวความคิดใหม่ชอบความเสี่ยงและมีความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศมีเอกลักษณ์หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นเฉพาะส่วนบุคคล

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น

ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนเน้นการควบคุมมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการรวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม	3.59	0.72	มาก	2
2. โรงเรียนเน้นการบริหารเพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพความสามัคคีที่โปร่งใสและความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.41	0.93	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	3.39	0.99	ปานกลาง	6
4. สิ่งที่ผสมผสานโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่เป็นทางการ	3.51	0.83	มาก	3
5. โรงเรียนเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีผลลัพธ์ที่มั่นคงและควบคุมดูแลให้เกิดความราบรื่น	3.50	0.85	ปานกลาง	4
6. ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน	3.60	0.84	มาก	1
รวม	3.50	0.86	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นโรงเรียนเน้นการควบคุมมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการรวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติ

ตาม สิ่งที่ผสมผสานโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบบนนโยบายที่เป็นทางการ และความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน โรงเรียนเน้นการควบคุมมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการรวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม และสิ่งทีผสมผสานโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบบนนโยบายที่เป็นทางการตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด

ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ	3.74	0.69	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	3.82	0.69	มาก	1
3. โรงเรียนเน้นบริหารแบบผลัดกันให้เกิดการแข่งขันท้าทาย คาดหวังผลงานและความสำเร็จจากครู	3.81	0.67	มาก	2
4. สิ่งทีผสมผสานโรงเรียนให้เหนียวแน่น คือ ความพยายามค้นหาสิ่งใหม่การพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น รวมถึงการมีชัยชนะเหนือโรงเรียนอื่น	3.81	0.71	มาก	3
5. สิ่งที่ยึดเหนียวโรงเรียนเกิดจากการมุ่งความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย เน้นแนวความคิดการแข่งขันเชิงรุกและการมีชัยชนะร่วมกัน	3.76	0.66	มาก	4
6. โรงเรียนเน้นกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมายรวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงานประเภทเดียวกัน	3.72	0.69	มาก	6
รวม	3.77	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเน้นบริหารแบบผลัดกันให้เกิดการแข่งขันที่ท้าทาย คาดหวังผลงานและความสำเร็จจากครู และสิ่งที่พาสาน โรงเรียนให้เหนียวแน่น คือ ความพยายามค้นหาสิ่งใหม่การพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น รวมถึงการมีชัยชนะเหนือโรงเรียนอื่นตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนเน้นกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมายรวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงานประเภทเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู (ปัจจัยจูงใจ)</b>				
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	3.57	0.63	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.66	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.16	0.94	ปานกลาง	5
4. ด้านลักษณะงาน	3.49	0.81	ปานกลาง	4
5. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.44	0.76	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.12	ปานกลาง	-
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู (ปัจจัยค่าจุน)</b>				
6. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	3.52	0.78	มาก	1
7. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร	3.33	0.85	ปานกลาง	3
8. ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	3.40	0.81	ปานกลาง	2
9. ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	3.20	0.89	ปานกลาง	5
10. ด้านเงินเดือน	3.29	0.74	ปานกลาง	4
รวม	3.34	0.05	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 16 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจิตใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ต่องานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยค่าจูน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับความสำเร็จ

ด้านการได้รับความสำเร็จ	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.01	0.45	มาก	1
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.91	0.47	มาก	2
3. ท่านสามารถปฏิบัติตามการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้	3.35	0.65	ปานกลาง	3
4. ท่านพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน	3.33	0.81	ปานกลาง	4
5. ท่านคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว	3.28	0.74	ปานกลาง	5
รวม	3.58	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

ยกเว้นครูสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ครูพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ครูสอน และครูคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และครูสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ครูคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.82	0.57	มาก	1
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง	3.41	0.61	ปานกลาง	5
3. เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นชื่นชมผลงานของท่าน	3.43	0.75	ปานกลาง	4
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.60	0.66	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้คำแนะนำท่านในการปฏิบัติงานเสมอ	3.53	0.69	มาก	3
รวม	3.56	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นผลการปฏิบัติงานของครูมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง และเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นชื่นชม ผลงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของครู และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้คำแนะนำครูในการปฏิบัติงานเสมอ ตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือผลการปฏิบัติงานของครูมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	n = 254			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.27	0.81	ปานกลาง	1
2. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยศึกษาต่อ	3.12	0.97	ปานกลาง	4
3. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ	3.15	1.00	ปานกลาง	3
4. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ	3.17	0.91	ปานกลาง	2
5. ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น	3.09	1.00	ปานกลาง	5
รวม	3.16	0.94	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ครูมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ และครูมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.47	0.74	ปานกลาง	2
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.43	0.75	ปานกลาง	5
3. ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ	3.46	0.98	ปานกลาง	4
4. งานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ	3.46	0.84	ปานกลาง	3

5. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความ กระตือรือร้น และอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว	3.63	0.74	มาก	1
รวม	3.49	0.81	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นงานที่ครูปฏิบัติทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ครูปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ และงานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามลำดับ โดยอันดับสุดท้าย คือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของครู

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน  
ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ  
ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ด้านความรับผิดชอบต่องาน	$n = 254$			
	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.92	0.64	มาก	1
2. ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสม	3.41	0.71	ปานกลาง	2



กับตำแหน่ง				
3. ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเหมาะสมกับเวลา ในการทำงาน	3.24	0.77	ปานกลาง	4
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ปฏิบัติ	3.24	0.89	ปานกลาง	5
5. ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัด อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.41	0.78	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.76	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและครูมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ปฏิบัติ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยจำแนก ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	$n = 254$			
	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการ ในการปฏิบัติงาน	3.42	0.96	ปานกลาง	5

2. โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่นสวยงามน่าทำงาน	3.56	0.66	มาก	2
3. สภาพแวดล้อมเหมาะสมเช่นแสงอากาศเสียง	3.62	0.78	มาก	1
4. ขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวน ของนักเรียนที่มีอยู่ไม่แออัด	3.54	0.79	มาก	3
5. บริเวณโรงเรียนมีการจัดแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้นอกห้องเรียน ได้	3.50	0.71	ปานกลาง	4
รวม	3.52	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และบริเวณ โรงเรียน มีการจัดแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้นอกห้องเรียนได้อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมเหมาะสม เช่น แสงอากาศ เสียง โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่นสวยงามน่าทำงานและขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนของ นักเรียนที่มีอยู่ไม่แออัดตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับ ความต้องการในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจุน ด้านสัมพันธภาพ กับบุคลากรในองค์การ

ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ	<i>n</i> = 254			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	3.47	0.73	ปานกลาง	1

2. บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดี	3.31	0.90	ปานกลาง	3
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.35	0.91	ปานกลาง	2
4. ท่านมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร	3.26	0.86	ปานกลาง	5
5. เพื่อครูในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและไว้วางใจท่าน	3.28	0.82	ปานกลาง	4
รวม	3.33	0.85	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจูน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับครูเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และบุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดีตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา

ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	$n = 254$			
	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.47	0.65	ปานกลาง	1

ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน				
2. ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในโรงเรียน ทุกเรื่องอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.26	0.79	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ท่านเกิดความศรัทธา	3.39	0.88	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.46	0.85	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารงานในโรงเรียน	3.44	0.87	ปานกลาง	3
รวม	3.40	0.81	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในโรงเรียนทุกเรื่องอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ

ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ	$n = 254$			
	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบาย	3.30	0.79	ปานกลาง	1

และแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ				
2. โรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.18	0.92	ปานกลาง	4
3. การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี	3.14	0.97	ปานกลาง	5
4. เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที	3.19	0.97	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน	3.18	0.79	ปานกลาง	3
รวม	3.20	0.89	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญ ผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที และผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.76	0.95	ปานกลาง	5
2. การพิจารณาความดีความชอบทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	2.83	0.94	ปานกลาง	4
3. นอกจากเงินเดือนแล้วท่านพอใจในสวัสดิการของโรงเรียน	2.93	1.00	ปานกลาง	3
4. เงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.50	มาก	2
5. เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	4.02	0.30	มาก	1
รวม	3.29	0.74	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมเงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากเงินเดือนแล้วครูพอใจในสวัสดิการของโรงเรียน ตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

**ตอนที่ 2** ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจยวัฒน์ธรรมองค์การของโรงเรียนปัจจยแรงจูงใจในการทำงานของครู กับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>	X <sub>17</sub>	X <sub>18</sub>	X <sub>19</sub>	X <sub>20</sub>	X <sub>21</sub>	X <sub>22</sub>	X <sub>23</sub>	X <sub>24</sub>	X <sub>25</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y			
X <sub>1</sub>	1	.767**	.641**	.760**	.687**	.636**	.627**	.132*	.511*	.646**	.752**	.757**	.743**	.718**	.750**	.642**	.778**	.725**	.822**	.553**	.643**	.742**	.719**									
X <sub>2</sub>		1	.711**	.816**	.816**	.716**	.687**	.169**	.641**	.644**	.703**	.670**	.735**	.761**	.870**	.723**	.798**	.762**	.868**	.696**	.700**	.739**	.773**									
X <sub>3</sub>			1	.692**	.749**	.665**	.659**	.143*	.396**	.620**	.597**	.682**	.695**	.539**	.688**	.702**	.698**	.704**	.781**	.512**	.623**	.743**	.702**									
X <sub>4</sub>				1	.900**	.782**	.750**	.142*	.587**	.738**	.871**	.744**	.752**	.748**	.897**	.817**	.881**	.791**	.925**	.722**	.759**	.776**	.815**									
X <sub>5</sub>					1	.897**	.820**	.138*	.608**	.703**	.776**	.758**	.771**	.734**	.904**	.824**	.888**	.832**	.941**	.755**	.812**	.813**	.858**									
X <sub>6</sub>						1	.807**	.129*	.487**	.662**	.674**	.731**	.768**	.706**	.832**	.794**	.826**	.796**	.883**	.718**	.792**	.801**	.836**									
X <sub>7</sub>							1	.146*	.527**	.660**	.715**	.674**	.670**	.653**	.764**	.732**	.802**	.768**	.854**	.687**	.813**	.750**	.806**									
X <sub>8</sub>								1	.125*	.132*	.104	.056	.086	.105	.145*	.161*	.153*	.114	.198**	.144**	.165**	.174**	.176**									
X <sub>9</sub>									1	.529**	.468**	.485**	.510**	.664**	.645**	.541**	.636**	.641**	.659**	.651**	.534**	.437**	.558**									
X <sub>10</sub>										1	.783**	.610**	.737**	.693**	.758**	.745**	.774**	.685**	.810**	.575**	.693**	.641**	.685**									
X <sub>11</sub>											1	.743**	.762**	.686**	.831**	.759**	.843**	.719**	.867**	.605**	.725**	.739**	.754**									
X <sub>12</sub>												1	.847**	.660**	.780**	.662**	.813**	.774**	.840**	.625**	.666**	.773**	.762**									
X <sub>13</sub>													1	.773**	.840**	.766**	.832**	.792**	.879**	.626**	.705**	.745**	.757**									
X <sub>14</sub>														1	.808**	.663**	.777**	.732**	.831**	.707**	.695**	.647**	.727**									
X <sub>15</sub>															1	.835**	.911**	.829**	.952**	.754**	.798**	.804**	.850**									
X <sub>16</sub>																1	.865**	.750**	.878**	.619**	.684**	.694**	.723**									
X <sub>17</sub>																	1	.876**	.956**	.749**	.814**	.851**	.877**									
X <sub>18</sub>																		1	.895**	.693**	.766**	.803**	.823**									
X <sub>19</sub>																			1	.770**	.841**	.858**	.894**									
Y <sub>1</sub>																				1	.834**	.711**	.882**									
Y <sub>2</sub>																						1	.831**	.940**								
Y <sub>3</sub>																								1	.949**							
Y																																1

\*\*P < .01

จากตารางที่ 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อ องค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง เรียงสามอันดับ คือ ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม ปัจจัยบรรยากาศแบบการใช้ อำนาจ ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การรายด้านอยู่ในระดับสูงยกเว้นปัจจัย วัฒนธรรมแบบการตลาดอยู่ในระดับต่ำ และ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ใน ระดับสูงยกเว้น ปัจจัยการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

**ตอนที่ 3** ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจากปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู

ก่อนการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับกรณี ตัวแปรทำนายต้องไม่สัมพันธ์กันเองมากเกินไป โดยทดสอบค่า *Tolerance* และค่า *VIF* พบผลดังตารางที่ 29



ตารางที่ 28 ค่า *Tolerance* และค่า *VIF* ของตัวแปรอิสระในด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู

ปัจจัย ( $X$ )	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<b>ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน (<math>X_1</math>)</b>		
ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ( $X_1$ )	.228	4.391
ด้านบรรยากาศแบบสิทธิสนม ( $X_1$ )	.162	6.175
ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ( $X_1$ )	.241	4.144
ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ( $X_1$ )	.092	10.862
<b>ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน (<math>X_2</math>)</b>		
ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ( $X_2$ )	.064	15.676
ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ( $X_2$ )	.117	8.534
ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ( $X_2$ )	.225	4.453
ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด ( $X_2$ )	.939	1.065
<b>ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานของครู (ปัจจัยจูงใจ) (<math>X_3</math>)</b>		
ด้านการได้รับความสำเร็จ ( $X_3$ )	.356	2.808
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_3$ )	.259	3.856
ด้านความก้าวหน้า ( $X_3$ )	.121	8.248
ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ )	.168	5.942
ด้านความรับผิดชอบต่องาน ( $X_3$ )	.134	7.462
<b>ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานของครู (ปัจจัยค่าจูน) (<math>X_4</math>)</b>		
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ( $X_4$ )	.225	4.451
ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ ( $X_4$ )	.072	13.975
ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ( $X_4$ )	.166	6.039
ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ ( $X_4$ )	.073	13.678
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ( $X_4$ )	.171	5.849

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

**ตอนที่ 4** ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อ  
องค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจัย (X)	R	R <sup>2</sup>
ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (X <sub>1</sub> )	.719*	.516
ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม (X <sub>1</sub> )	.773*	.598
ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (X <sub>1</sub> )	.702*	.493
ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (X <sub>1</sub> )	.815*	.665
ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X <sub>2</sub> )	.858*	.737
ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (X <sub>2</sub> )	.836*	.699
ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (X <sub>2</sub> )	.806*	.649
ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด (X <sub>2</sub> )	.176*	.031
ด้านการได้รับความสำเร็จ (X <sub>3</sub> )	.558*	.311
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>3</sub> )	.685*	.469
ด้านความก้าวหน้า (X <sub>3</sub> )	.754*	.568
ด้านลักษณะงาน (X <sub>3</sub> )	.762*	.580
ด้านความรับผิดชอบต่องาน (X <sub>3</sub> )	.757*	.573
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ (X <sub>4</sub> )	.727*	.529
ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ (X <sub>4</sub> )	.850*	.722
ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (X <sub>4</sub> )	.723*	.522
ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ (X <sub>4</sub> )	.877*	.770
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง (X <sub>4</sub> )	.823*	.677
<b>รวม</b>	<b>.925</b>	<b>.856</b>

\* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัย บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	ร้อยละ
1	$X_4$	.878	.770	77.00
2	$X_4, X_2$	.900	.809	80.90
3	$X_4, X_2, X_4$	.909	.827	82.70
4	$X_4, X_2, X_4, X_1$	.917	.842	84.20
5	$X_4, X_2, X_4, X_1, X_2$	.920	.847	84.70
6	$X_4, X_2, X_4, X_1, X_2, X_4$	.923	.851	85.10

จากตารางที่ 30 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์การ ( $X_4$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ( $X_4$ ) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ( $X_2$ ) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 6 ปัจจัยรวมกันเท่ากับ .923 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 85.10

ตารางที่ 31 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	6	34583.362	5763.894	234.800*	.000
ความคลาดเคลื่อน	246	6038.820	24.548		

\* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์

ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
$X_4$	1.873	.241	.556	7.784*	.000
$X_2$	.780	.143	.285	5.454*	.000
$X_4$	1.279	.195	.346	6.546*	.000
$X_1$	.845	.212	.149	3.991*	.000
$X_2$	.427	.141	.143	3.027*	.000
$X_4$	.641	.231	.180	2.780*	.005
ค่าคงที่ ( <i>a</i> )	12.870	2.166	-	5.942*	.006

$R = 0.923$ ,  $R^2 = 0.851$ ,  $S.E.est = 4.955$ ,  $F = 234.800^*$ ,  $*p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถรวมกันทำนายผลของตัวแปรเกณฑ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์การ ( $X_4$ )

ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ( $X_4$ ) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ( $X_2$ ) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ( $X_4$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 85.10 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ดีที่สุด ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = 12.870 + 1.873(X_{44}) + .780(X_{22}) + .1279(X_{33}) + .845(X_{13}) + .427(X_{23}) + .641(X_{42})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์กร ( $X_4$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ( $X_4$ ) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ( $X_2$ ) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ( $X_4$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 85.10 แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การบริหารของโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน และ ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การบริหารของโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นและ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มี 2 ด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูง ด้านปัจจัยจูงใจประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน ด้านปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในองค์กร สัมพันธภาพกับบุคลากร คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงินเดือนหรือค่าจ้าง และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ แบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.45 - 0.87, 0.54 - 0.82, 0.20 - 0.81 และ 0.20 - 0.86 ตามลำดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของครูด้วยครูพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และครูมั่นใจและยอมรับนโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดี ตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และครูพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือครูเต็มใจทำงานหนัก หากการทำงานของครูมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ความรู้สึกของครู การปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าครูทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ และชื่อเสียงของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ครูตัดสินใจทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ ตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบรรยากาศแบบค่านึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงานด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ และด้านบรรยากาศแบบค่านึงถึงผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม

2.1 ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นอำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น ระดับมากเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ อำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยและครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี และครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันเป็นอย่างดี

2.3 ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญโรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทำนายและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ในแต่ละปีโรงเรียนมีการเพิ่มเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.4 ด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีการไต่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอโรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครูตามความเหมาะสม และโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนตลอดเวลาตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย

3.1 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือบรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความเป็นทางการครูให้ความร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกันผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแนะนำดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลการทำงานเป็นทีมความผูกพันของครูและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นรวมถึงการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์

3.2 ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการเป็น



ผู้นำด้านผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงานประเภทเดียวกันและการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการสร้างแนวความคิดใหม่ชอบความเสี่ยงและมีความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากผลงานที่กล้าเอกลักษณะหรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทายคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นเฉพาะส่วนบุคคล

3.3 ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นโรงเรียนเน้นการควบคุมมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการรวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม สิ่งที่ผสมผสานโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่เป็นทางการและความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน โรงเรียนเน้นการควบคุมมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการรวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม และสิ่งที่ผสมผสานโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่เป็นทางการตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเน้นบริหารแบบผลัดกันให้เกิดการแข่งขันที่ท้าทาย คาดหวังผลงานและความสำเร็จจากครู และสิ่งที่ผสมผสานโรงเรียนให้เหนียวแน่น คือ ความพยายามค้นหาสิ่งใหม่การพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น รวมถึงการมีชัยชนะเหนือโรงเรียนอื่นตามลำดับส่วนอันดับสุดท้ายคือโรงเรียนเน้นกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมายรวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงานประเภทเดียวกัน

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กรตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร

4.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ครูพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ครูสอน และครูคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และครูสามารถปฏิบัติตามสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือครูคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นผลการปฏิบัติงานของครูมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง และเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นชื่นชมผลงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือครูได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของครู และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้คำแนะนำครูในการปฏิบัติงานเสมอตามลำดับส่วนอันดับสุดท้าย คือผลการปฏิบัติงานของครูมักถูกนำไปเป็นแบบอย่าง

4.3 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ครูมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ และครูมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

4.4 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นงานที่ครูปฏิบัติทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ครูปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ และงานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามลำดับ โดยอันดับสุดท้าย คืองานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของครู

4.5 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูอยู่ในระดับมากเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และครูมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ปฏิบัติ

4.6 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น โรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และบริเวณโรงเรียนมีการจัดแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้นอกห้องเรียนได้อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมเหมาะสมเช่นแสงอากาศเสียงโรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่นสวยงามน่าทำงานและขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนของนักเรียนที่มีอยู่ไม่แออัดด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากยกเว้น โรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และบริเวณโรงเรียนมีการจัดแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้นอกห้องเรียนได้อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือสภาพแวดล้อมเหมาะสมเช่นแสงอากาศเสียงโรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่นสวยงามน่าทำงานและขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนของนักเรียนที่มีอยู่ไม่แออัดตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

4.7 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับครูเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และบุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดีตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร

4.8 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานในโรงเรียนตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในโรงเรียนทุกเรื่องอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

4.9 ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที และผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผนตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การจัดสายงานให้ครูได้รับผิดชอบในโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี

4.10 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก

คือ เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมเงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากเงินเดือนแล้วครูพอใจในสวัสดิการของโรงเรียนตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

5. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงมากและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ตัวแปรย่อยแต่ละปัจจัยที่ศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์การ ( $X_4$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ( $X_4$ ) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น ( $X_2$ ) และปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ ( $X_4$ ) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = 12.870 + 1.873(X_{44}) + .780(X_{22}) + .1279(X_{43}) + .845(X_{13}) + .427(X_{23}) + .641(X_{42})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

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

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูให้ความสำคัญกับโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง มีการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็น

ถึงสำคัญ คุรุปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนและเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังที่ Mowday, Steers and Porter (1982) กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณี โกเมศ (2554) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและแน่นแฟ้น โดยแสดงออกในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ สอดคล้องกับปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ คุรุคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของคุรุด้วยคุรุพยายามปรับความต้องการส่วนตัวของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และท่านมั่นใจและยอมรับนโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดีทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุรุมีความมั่นใจว่านโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดีภาพรวมของโรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ หอยนกกง (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย พยัคฆ์เมธีเริง (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันของครูและบรรยาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตา ภูมรินทร์พงศ์ (2545) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษานักวิชาการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และครูพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนเต็มใจรับผิดชอบงานใหม่ที่ไม่ถนัดตามนโยบายของโรงเรียน และพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ ขนาน (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น กรณีศึกษาข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น กรณีศึกษาข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณี โกเมศ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากยกเว้นได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือในความรู้สึกของครู การปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าครูทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ และชื่อเสียงของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ครูตัดสินใจทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูรู้สึกที่โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเองมีความรู้สึกดีใจและตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกทำงานในโรงเรียน และภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าทำงานอยู่โรงเรียนแห่งนี้ ในความรู้สึกของครูการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญอีกทั้งมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับ

โรงเรียนแห่งนี้แม้ว่ามีโอกาสย้ายไปโรงเรียนอื่นที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมีชัย โสกันทัต (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิราณัฐ ไหวดี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

## 2. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบรรยากาศแบบค่านึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามอันดับ คือ ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ และด้านบรรยากาศแบบค่านึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนยังไม่ค่อยมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน อีกทั้งมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงานร่วมกัน ดังที่ Stringer (2002, p. 68) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้สึกร่วมกันของบุคลากร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจในการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลางและสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นอำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ อำนาจการตัดสินใจภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย และครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศการทำงานที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยใช้อำนาจภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ บดสันเทียะ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนของครูทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี และครูในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์การยังไม่ค่อยมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้โรงเรียนทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตรมากนัก ครูภายในโรงเรียนมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังที่ Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศแบบสนิทสนม เป็นบรรยากาศการทำงานที่เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ มีความไว้วางใจกัน โกล้เชิดสนิทสนม มีทัศนคติที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงซึ่งดังที่ดารพร ครุฑคำรพ (2546) กล่าวว่า บรรยากาศแบบสนิทสนมเป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ เน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่วางใจในการทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งก็อาจจะส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งกาญจน์ อุดลย์ผดุงศักดิ์ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ของอาจารย์กับบรรยากาศองค์การของสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานครด้านบรรยากาศองค์การด้านแบบสนิทสนมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวินณา แก้วงาม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สภาพบรรยากาศในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมักมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ท้าทาย และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการตั้ง



มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ท้าทาย ดังที่ Litwin and Stringer (1986) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศองค์การนำทำงานว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ได้ทำกับมาตรฐานที่องค์การคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและแรงจูงใจความต้องการเห็นความสำเร็จในงาน Stringer (2000, p. 28) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการทำงานว่าเป็นการทำงานเพื่อการสร้างและพัฒนา รวมทั้งวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การตั้งมาตรฐานในองค์กรไว้สูงจะทำให้บุคลากรพยายามพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอและการตั้งมาตรฐานที่ต่ำจะทำให้ได้ผลงานและสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ นิมปี (2547) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

#### 2.4 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบค่านึงถึงผู้ปฏิบัติงาน

โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีการไต่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ โรงเรียนมีการจัดเวลาการสอนให้กับครูตามความเหมาะสม และโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียนเวลาทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเข้าใจถึงผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่ได้มีการถามไต่สารทุกข์สุขของบุคลากรในองค์กรอยู่บ้าง เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงเรียน รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการเพื่อบุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุบิน บุรีเทพ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชจังหวัดตาก พบว่า บรรยากาศองค์การด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ได้ศึกษาศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิตพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด และด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความเชื่อ ค่านิยม และการดำเนินงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของ

บุคลากรในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ Werther and Davis (1996) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรสร้างขึ้นเสมือนเป็นกรอบเค้าโครงความคิดอยู่ในใจของบุคลากร ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติของบุคคลของกลุ่มและองค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาพของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์กรจนเกิดการยอมรับของบุคคลในองค์กร Cameron and Quinn (1999) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่คุณค่าหลักหรือค่านิยมหลัก (Core values) ซึ่งแบ่งเป็น 4 แบบดังนี้ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมแบบตลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภัทร สงค์ศรี (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3.1 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมอันดี มีการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนอยู่บ้าง โดยการสร้างบรรยากาศเพื่อให้แบบไม่มีความเป็นทางการ ครูมีการร่วมมือเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรพงษ์ โพนบุตร (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการเป็นผู้นำด้านผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงานประเภทเดียวกัน และการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารเป็นนักบริหารจัดการ สร้างแนวความคิดใหม่ ชอบความเสี่ยงและมีความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศมีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนไม่ค่อยได้เน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล ต้องการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยนิศา สุกุลคุณสนอง (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ แสนเสริม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนปากช่องจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 31 พบว่า วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงาน โรงเรียนเน้นการควบคุมมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการรวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม และสิ่งทีพसान โรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่เป็นทางการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการผสานงานให้ครูทำงานร่วมกันบ้าง เกิดจากกฎระเบียบนโยบายที่ไม่ค่อยเป็นทางการ โรงเรียนจึงไม่ค่อยเน้นการควบคุมแบบมีวัฒนธรรมที่เป็นทางการ มีการวางระเบียบแบบแผนให้ครูปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานช่วยเหลือช่วยจัดการงานให้สำเร็จในบางครั้ง ดังที่ Cameron and Quinn (1999) กล่าวถึงวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นในเรื่องการมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารจะเน้นความมั่นคงของสมาชิก เน้นการยอมรับตามคำสั่งเน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา รอดพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขต ศิริราช พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบลำดับชั้น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ชัยราช (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นผลสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเน้นบริหารแบบผลักดันให้เกิดการแข่งขันที่ท้าทาย คาดหวังผลงานและความสำเร็จจากครู และสิ่งทีพसान โรงเรียนให้เหนียวแน่น คือ ความพยายามค้นหาสิ่งใหม่ การพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น รวมถึงการมีชัยชนะเหนือโรงเรียนอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในองค์กรมีการบริหารที่ยกระดับและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้เข้าสู่

มาตรฐานโดยมีมาตรการยกระดับโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงให้พัฒนาสู่มาตรฐานสากล โรงเรียนจึงปรับวัฒนธรรมให้ครูเน้นการแข่งขัน และแสวงหาความสำเร็จ ดังที่ Peter and Waterman (1982) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรว่า การจะทำให้องค์กรมีการปฏิบัติที่เหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ องค์กรต้องเสนอคุณภาพการบริการและความเชื่อถือได้อย่างที่องค์กรอื่นจะสู้ไม่ได้ มีสินค้าที่ใช้ได้ผลจริงและทนทาน ให้ความแตกต่างที่ไม่เหมือนใคร ผู้ใช้บริการทุกคนได้รับบริการในระดับดีเท่าเทียมกัน และสมาชิกในองค์กรพร้อมจะทุ่มเทเพื่อให้บริการที่ดีเยี่ยม ผกามาศ จันดี๊ะ (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบการตลาดเป็นการบริหารองค์กรโดยคำนึงถึงอนาคตข้างหน้า ใส่ใจชีวิตความเป็นส่วนตัวของพนักงานให้ไปปฏิบัติงานเน้นประสิทธิผลในการทำงานและคัดเลือกพนักงานตามความสามารถเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ว่องประชาณุกุล (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบตลาด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบตลาดของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง

4. แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามอันดับ คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อม ในองค์กรทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูไม่ค่อยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้บางครั้ง งานที่ครูต้องรับผิดชอบไม่ค่อยเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัญญา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุม เขต 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้านดังนี้

4.1 การได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และครูสามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ และปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ดี ดังที่ Maslow (1970) ได้กล่าวถึงบุคคลว่าเมื่อความต้องการพื้นฐานและได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต กล้าคิดกล้าตัดสินใจที่จะเลือกทางเดินของชีวิต มีความพร้อมทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และการรับรู้ทางอารมณ์ ยอมรับในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีของตน เป็นความต้องการในระดับสูงสุดตามที่บุคคลนั้นปรารถนา สอดคล้องกับงานวิจัยของสธยา มหาภานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินต์ พูลปั้น (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงอันดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของครู และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้คำแนะนำครูในการปฏิบัติงานเสมอทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียนเพื่อร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานได้ถูกนำไปเป็นแบบอย่าง ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่จนเป็นที่ยอมรับได้รับคำชมเชย รวมทั้งความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ดังที่ ภาณุวัฒน์ ราชสมักร (2557) สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจการแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถและ Weiten and Lloyd (1994) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความชอบในงานว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความชอบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำพันธ์ ราสี (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

4.3 ความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ครูมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นๆ และครูมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูไม่ค่อยมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติบางครั้งและไม่ค่อยเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ค่อยเป็นไปตามที่คาดหวัง ดังที่ McClelland (1961) กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นการยกระดับความสามารถของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นหรือมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญสาส์นศักดิ์ศรี (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร อิมวิเศษ (2548) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

4.4 ลักษณะงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ครูปฏิบัติทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและน่าสนใจ และครูมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูไม่ค่อยได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติบางครั้ง จึงไม่ค่อยเกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ ขนาน (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษาและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงศ์ นวสกุลธนนนท์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความรู้สึกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกที่มีต่อลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ พบว่าปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง

4.5 ความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คืองานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และครูมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานที่ต้องรับผิดชอบมีไม่ค่อนความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งและเวลาในการทำงาน ไม่ค่อยมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ดังที่ Herzberg (1982) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบจิตใจที่ในเรื่องของความรับผิดชอบว่า การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ ผกาทิพย์ จิมพงษ์ (2553) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ในลักษณะเป้าหมายของงานที่ชัดเจนความสำคัญของงาน ความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย และความอิสระในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรยา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

4.6 สภาพแวดล้อมในองค์การ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมเหมาะสม เช่น แสง อากาศ เสียง โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่น สวยงาม นำทำงานและขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนของนักเรียน ที่มีอยู่ไม่แออัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อม เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสม โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่น สวยงาม นำทำงาน มีความสะดวกสบายทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพในการทำงานของครู โรงเรียนราชินีบน

ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ บุนนาค (2543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาคารสถานที่ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก

4.7 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับครู เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และบุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็น อย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนไม่ค่อยมีความสามัคคีเป็นอย่างดี เพื่อครูในโรงเรียน ให้ความสนิทสนมและความไว้วางใจกันบางครั้ง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานด้วย บางครั้ง ครูไม่ค่อยมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรญา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยค่าจูงของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิษฐา พันธุ์วานิช (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4.8 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน และผู้บริหารมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำทำให้ครูเกิด ความศรัทธาบางครั้ง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานบ้าง ไม่ค่อยแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังที่ Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่บุคคลจะมีความพอใจในงานส่วนหนึ่งเกิดจากการกำกับดูแลและควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ ให้การสนับสนุนและสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน และ วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557) กล่าวถึงคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาว่า การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่



แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสนิท

สนมเป็นกันเอง มีความเป็นมิตรภาพ มีความอบอุ่น ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

4.9 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้ครูได้ทราบทันที และโรงเรียนได้กำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรไม่ค่อยมีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโดยทุกคนไม่ค่อยมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนบ้าง ดังที่ Steer and Porter (1969) ได้กล่าวถึงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหารว่า มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับกับบุคลากรในหน่วยงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม ย่อมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร รอดถาวร (2553) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง

4.10 เงินเดือนหรือค่าจ้าง พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม เงินเดือนและสิ่งจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากเงินเดือนแล้วครูพอใจในสวัสดิการของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากเงินเดือนแล้วครูยังได้รับสวัสดิการของโรงเรียน และการพิจารณาความดีความชอบที่ทำให้ครูมีกำลังในการทำงานดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงระดับเงินเดือนว่ามีส่วนในการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะถ้ามีเงินเดือนมากทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนหางานทำที่อื่นสามารถดำรงชีพได้ตามสภาพ อีกทั้งเงินเดือนยังทำให้สามารถหาปัจจัยอื่นเพื่อการดำรงชีวิตได้อีกด้วย ซึ่งผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

มากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ สอดคล้องกับ Hoyle (1990) ได้ศึกษา พบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 23 แสดงให้เห็นว่าสถาบันที่ให้เงินเดือนสูงกว่าจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลโลร์นีย์ แก้วอาสา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ทั้งในสถานที่ทำงาน บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูจนเกิดความผูกพันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ปาริชาติ ขำเรือง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชยา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวรรณ ช่อผกา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยนิศา สกุศลคุณสนอง (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรพงษ์ โพนบุตร (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านภาวะ

ผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินต์ พูลปั้น (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสรยา มหากษานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศบางบอน พบว่า ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับร่วมงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครูไม่รู้สึกกดดัน ได้พูดคุยปรึกษาและมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำพันธ์ ราสี (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ร้อยละ 77.20 ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา บุตรดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 89.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร เจตคติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงษ์ นวสกุลธนนทร์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อ โรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ เจตคติ ของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินต์ พูลปั้น (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 51.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร และการประจักษ์ตน สอดคล้องกับงานวิจัยของได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 45.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 9 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น การได้รับความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงานองค์กร สภาพแวดล้อม ในองค์กร ความก้าวหน้า ลักษณะงาน บรรยากาศแบบสนิทสนม การได้รับการยอมรับนับถือ

7. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครูได้แก่ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานองค์กร ( $X_4$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ( $X_4$ ) ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ( $X_2$ ) และปัจจัยสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร ( $X_4$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 85.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้คำนึงถึงการทำงานและความพึงพอใจของครูเป็นสำคัญ เพราะเป็น ตัวขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรม องค์กร และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และนำไปสู่ความผูกพันต่อ องค์กรซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลียว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรด้านการยอมรับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 37.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดฤดี เกตุรุ่ง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 50.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวชาติ แสงทอง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถานศึกษา ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณช่อผกา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน บรรยากาศแบบสนับสนุนการยอมรับนับถือ การได้รับความสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้น รวมไปถึงลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 57.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์การของครู ผู้บริหาร โรงเรียนควรหาวิธีการให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งควรพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด และบริหารงานของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการพัฒนาโรงเรียนตามทิศทางที่ได้มีการกำหนดไว้และบริหารงานของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การผู้บริหาร โรงเรียนควรสร้างวิธีให้บุคลากรเต็มใจทำงาน เพราะมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ผู้บริหาร โรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจจะทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป

2. ด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงบรรยากาศแบบการใช้อำนาจในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเองมากขึ้น โดยให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม

2.1 ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจมีการไว้วางใจกัน ช่วยเหลือกัน

2.3 ด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงานผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ

3. ด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยให้โรงเรียนเน้นการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ ตลอดจนเน้นการบริหารที่ทำให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล

3.1 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นการทำงานเป็นทีมให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นรวมถึงการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์

3.2 ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทายคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นเฉพาะส่วนบุคคล

3.3 ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นผู้บริหารควรมีการประสานงานช่วยเหลือจัดการให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาดผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมการแข่งขันและมุ่งความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการขยายเป้าหมายรวมถึงการเป็นผู้นำของหน่วยงานประเภทเดียวกัน

4. ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรแสวงหาวิธีการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังควรติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ดูแล เอาใจใส่ ให้กำลังใจและส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของครู

4.1 ด้านการได้รับความสำเร็จผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนและยกย่องผลงานของครู เพื่อให้ครูนำไปเป็นแบบอย่าง

4.3 ด้านความก้าวหน้าผู้บริหาร โรงเรียนควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.4 ด้านลักษณะงานผู้บริหาร โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติตรงกับ ความรู้ความสามารถของครู

4.5 ด้านความรับผิดชอบต่องานผู้บริหาร โรงเรียนควรมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ครู ปฏิบัติในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ

4.6 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงานของครู

4.7 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหาร โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสสมควร

4.8 ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการบริหารงาน อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

4.9 ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กรผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดสายงานให้ครู ได้รับผิดชอบในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี

4.10 ด้านเงินเดือนผู้บริหารควรพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เช่น ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. ควรศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

## บรรณานุกรม

- กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญญา รอดพิทักษ์. (2552). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กัญญาภัทร สงค์ศรี. (2555). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตอำเภอ ปทุมรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์.
- กิงกาญจน์ อุดลย์ผดุงศักดิ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ของอาจารย์กับบรรยากาศ องค์กรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- กิตติพงษ์ ชัยราช. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในกองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- คณิษฐา พันธุ์วานิช. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จกมลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,



คณะสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทนา ชุมทัพ. (2548). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จารุวรรณ นิมนวล. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่เอ็นที (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะการจัดการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

จารุวรรณ ประดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันขององค์การตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จาง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จุฑาทิพย์ หอยนกกง. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี. (2556). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เจริญ ว่องประชาณุกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เฉลียว ภากะสัย. (2550). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐยา มานะกิจ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น กรณีศึกษาข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลฤดี เกตุรุ่ง. (2556). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดารารพร ครุฑคำรพ. (2546). *บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2555). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พีเอ็นเค แอนด์ สกายพรีนติ้งส์
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ นิมปี. (2547). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นลินี สุวรรณโชติ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2560). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(2), 55 - 56.

- ประยูร อิศกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชีย อินเทอร์เน็ต จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2523). *องค์การกับลูกจ้าง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2558). *พื้นฐานและหลักการศึกษาศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: สหมิตรอเซท.
- ปาริชาติ จำเริญ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปิยเชษฐา เรืองไพโรจน์. (2548). *การศึกษายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ปิยะ บุญนาค. (2534). *ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- เปรมฤดี ศรีวิชัย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะยา*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 95 - 107.
- ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ผกามาศ จันดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พงศธร รอดถาวร. (2553). *แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เพชร อิมวิเศษ. (2548). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรรณนิภา ม่วงศรีราม. (2550). *มิติบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พลอยนิสา สกุดคุณสนอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิรานุช ไหวดี. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญศรี กัลป์ยามกิตติ. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย*. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 9(3), 136 - 137.
- เพลินจิตต์ นกสกุล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้อำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- การดี อนันต์นารี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- มัญญา ประสูตรแสงจันทร์. (2552). *วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มลิวัดย์ นันท์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- มีชัย โสกันทัต. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มุขิตา คงกระพันธ์. (2554). *การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมวดี เลิศศิริวรกุล. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- รังสรรค์ อ่วมมี. (2550). *คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกม.18 วิศวรรรมจำกัด*. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัตนา บุตรดี. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์

การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมี  
บุ๊คส์พับลิเคชันส์.

ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ  
ความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.  
วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, คณะมนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

ลำพันธ์ ราชย์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เชียงราย.*

วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ  
บรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏนครราชสีมา.*

วราภรณ์ ช้างอยู่. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

วัชรีย์ หวังนุช. (2550). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

วันชัย ศกุนตนาถ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ  
พนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

วันวิสาข์ แสงประทุม. (2547). *การพัฒนาโมเดลความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา, คณะครุศาสตร์,*

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิเชียร วิทญูดม. (2558). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ธนัชช.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วิไลภรณ์ แก้วอาสา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วีระยศ สิมลี. (2548). *การศึกษابรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิวชาติ แสงทอง. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของคณาจารย์ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร สุทัศนีย์. (2544). *จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมมาตร คำถนอม. (2553). *วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมิต สัจฉกร. (2549). การสร้างความสุขในการทำงาน. *วารสารเพื่อคุณภาพ*, 13(109), 42 - 43.
- สรพงษ์ โพนบุตร. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตาสนวิเทศบางบอน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สิริพงษ์ นวสกุลชนนท์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุบิน นุรีเทพ. (2551). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชจังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวรรณี โกเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- อโนทัย ประสาน. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่ออิทธิพลต่อความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของ  
ครูมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อรทัย พยัคฆ์มะเริง. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
โรงเรียนกับความผูกพันของครูและบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครราชสีมาเขต 1 - 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- อรอนงค์ ขนาน. (2550). *ความผูกพันต่อสถานศึกษาและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประเภท  
วิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ครุศาสตรอุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี,  
มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.*
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. วิทยานิพนธ์บริหาร  
ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อุษณีย์ จันทร์อำรุง. (2550). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์และ  
การสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชน  
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะวิทยาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research*, 26, 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.

- Betty Tableman. (2004). *School climate and learning, Best practice briefs*. Available from <http://outreach.msu.edu/bpbriefs/issues/brief31.pdf>
- Brewer, A. M. (1996). Developing commitment between manager and employees. *Journal of managerial psychology, 11*, 24 - 33.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and mManagement: A macro approach*. New York: Joho Wiley and Sons.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly, 19*, 53 - 546.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. New York: Addison Wesley Publishing.
- Chung, R. H. (1995). Racial and ethic group differences in work valuesand career choice. *Dissertation abstracts international, 57*(11).
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organization effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Dubrin, J. (1998). *Leadership research finding practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company
- Etzioni, A. (1964). *A comparative analysis of complex organization*. New York: Free Press.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Feldman, D., & Arnold, H. (1983). *Management individual and group behavior in organizations*. Tokyo: McGraw - Hill.
- Fjortoft, N. (1993, May). Factors prediction faculty commitment to the university. *The Annual Forum of the Association for Institutional Research, 33*(1), 26.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental in studies of organization behavior. *Psychological Bulletin, 62*, 361 - 382.
- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union. *Journal of Applied Psychology, 69*, 367 - 371.

- George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing: Organizational Behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Massachusetts: Addison - Wesley.
- Gibson, J. L., Ivancevich, M., & Donnelly, H. Jr., (2000). *Organization: Behavior structure Process* (12<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw - Hill.
- Glisson, C., & Durick, M. (1998). Predictor of job satisfaction and organization commitment in human service organization. *Administrative science quarterly*, 61.
- Grusky, O. (1996). Career mobility and organization commitment. *Administrative science Quarterly*, 488.
- Guber, J. S. (2002). *Predicting on employee's commitment using an organization's common cultural elements*. Retrieved from: <http://www.lib.umi.com/dissertations/3024549>
- Halpin, T. B. (1966). *Theory and research in administration*. New York: MacMillan.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *Motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). Michigan: A bell & Howell information.
- Hofstede, G. H. (1991). *Culture and organizational: Software of the mind*. London: McGraw - Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory research practice* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw - Hill.
- Jones, J. M. S. (2000). The impact of mergers on organization culture, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, and intent to turnover registered professional nurses on medical-surgical hospital units. *Dissertation Abstracts International*, 51, 356 - 357.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian community. *American Sociological Review*, 33(4), 449 - 517.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New way of managing conflict*. New York: McGraw - Hill.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw - Hill.
- Mariano, S. M. (1983). *The relationship of decision participation with job satisfaction and*

- organizational commitment in the University of The Philippines at Los Banos Extension*. Dissertation Abstracts International.
- Martin, J. (2002). *Organization culture: Mapping the terrain*. California: Sage.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human resource management: Essential perspectives*. Ohio: South Western College Publishing.
- Max Weber. (1947). *The theory of social and economic organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Mayer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538 - 551.
- McClelland, D. F. (1961). *The achieving society*. New York: D. VanNostrand.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1983). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mrash, R. M., & Mannari, H. (1977). *Organizational commitment and turnover: A prediction study*. n.p.
- Pashiardis. (2000). Democracy and leadership in the education system of Cyprus. *Journal of Education Administration, 42*(6), 656 - 660.
- Peter, A., & Waterman, Jr., (1982). *Insearch of excellence: Lessons from america 's best - run Companie.*, New York: Harper & Row.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Organization behavior* (10<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hell.
- Sathe, V. (1985). *Culture and related corporate realities*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Schein, E. H. (1970). *Organizational psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). NJ: Prentice-Hall Inc.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal, 14*, 149 - 226.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organization psychology: Research and practice*. NewYork: John Wiley & son.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear Publishers.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin Publishers.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: McGraw - Hill.
- Tableman. (2004). *School climate and learning, best practice briefs* 31(December 2004), 2 - 3  
Retrieved from <http://outreach.msu.edu/bpbriefs/issues/brief31.pdf>
- 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.
- Werther, Jr., & Davis, B. (1996). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw - Hill.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว 3597

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอบขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงข่ายวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอนงค์ศิริ โรจนโสคม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา



ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 083-587-4604

( )

ศธ 6218/ว 0357

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2 กุมภาพันธ์ 2561

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

อนึ่งโครงการวิจัยนี้

( )  
( )

0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

083-587-4604

( )

ศธ 6218/ว 0358

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9

2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

( )

0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

083-587-4604

ภาคผนวก ข

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู**  
**โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

2. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่ง

4

1

2

3

4

3.

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดชลบุรี

5 : ✓ : 5 :  
5  
4  
3  
2  
1

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร							
1							
2							
3							
4							
5							

6								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
<b>ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้</b>							
13	ท่านตั้งใจจะทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป						
14							
15	ท่านตั้งใจจะทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้แม้ว่า						
16	ท่านตั้งใจที่ได้เลือกทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้						
17							
18							
19							
20							

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี

5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 คำตอบ ดังนี้

- 5  
4  
3  
2  
1

ข้อ	บรรยากาศองค์การของ โรงเรียน	ระดับบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ</b>							
1							
2							
3							
4							
<b>บรรยากาศแบบสนิทสนม</b>							
5							
6							
7							
8							



ข้อ	บรรยากาศองค์การของ โรงเรียน	ระดับบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน</b>							
9							
10							
11	โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ท้าทาย						
12							
<b>บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน</b>							
13							
14							
15							
16							

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี

5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 คำตอบ ดังนี้

5

4

3

2

1

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน	ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	วัฒนธรรมแบบเครือญาติ						
1							

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน	ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2							
3							
4	จงรักภักดี เชื่อมันซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความ						

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน	ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5							
6							
<b>วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์</b>							
7	เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง						
8							
9							
10	สิ่งที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ เห็นคุณค่าของ						
11	ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่กล้าเลิศ						
12							

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน	ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น</b>							
13	รวมทั้งวางระเบียบแบบแผนที่เน้นให้ครูปฏิบัติตาม						
14	โรงเรียนเน้นการบริหารเพื่อให้เกิดความมั่นคงใน						
15							
16	สิ่งทีพสานโรงเรียนให้มีความเหนียวแน่นเกิดจาก						
17	ผลลัพธ์ที่มั่นคงและควบคุมดูแลให้เกิดความราบรื่น						
18							
<b>วัฒนธรรมแบบการตลาด</b>							
19							
20							
21							
22							
23							

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
24							

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด ชลบุรี

5 ข้อ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 คำตอบ ดังนี้

- 5  
4  
3  
2  
1

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การได้รับความสำเร็จ						
1							
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้						
3							
4							
5							

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>							
6							
7							
8							
9							
10							
<b>ความก้าวหน้า</b>							
11							
12							
13							
14							
15	ท่านมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับผู้อื่น						
<b>ลักษณะงาน</b>							
16							
17							
18							
19							
20							

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>ความรับผิดชอบต่องาน</b>							
21							
22							
23							
24							
25							
<b>สภาพแวดล้อมในองค์กร</b>							
26							
27	โรงเรียนมีสถานที่ร่มรื่น สวยงาม น่าทำงาน						
28							
29							
30							
<b>สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร</b>							
31							
32							
33							
34							

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
35							
<b>คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา</b>							
36							
37							
38							
39							
40							
<b>นโยบายและการบริหารงานองค์การ</b>							
41							
42							
43							
44	เมื่อมีเรื่องด่วนและสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งเรื่องให้						
45							
<b>เงินเดือนหรือค่าจ้าง</b>							
46							



ชื่อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
47							
48							
49							
50							

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

ข้อ	<i>r</i>
1.	.63
2.	.68
3.	.69
4.	.60
5.	.60
6.	.69
7.	.66
8.	.61
9.	.45
10.	.75
11.	.74
12.	.65
13.	.77
14.	.87
15.	.77
16.	.82
17.	.62
18.	.76
19.	.69
20.	.83
	.95

ข้อ	<i>r</i>
1.	.59
2.	.62
3.	.73
4.	.78
5.	.76
6.	.72
7.	.78
8.	.72
9.	.56
10.	.54
11.	.62
12.	.76
13.	.79
14.	.82
15.	.77
16.	.77
	.94

---

ข้อ	<i>r</i>
1.	.57
2.	.81
3.	.78
4.	.77
5.	.75
6.	.81
7.	.75
8.	.77
9.	.78
10.	.68
11.	.75
12.	.74
13.	.77
14.	.75
15.	.79
16.	.67
17.	.70
18.	.57
19.	.20
20.	.20
21.	.20
22.	.20
23.	.20
24.	.20

---

.94

---

ข้อ	<i>r</i>	ข้อ	<i>r</i>
1.	.20	26.	.73
2.	.20	27.	.57
3.	.58	28.	.50
4.	.60	29.	.74
5.	.57	30.	.62
6.	.52	31.	.82
7.	.64	32.	.84
8.	.369	33.	.74
9.	.44	34.	.69
10.	.66	35.	.81
11.	.70	36.	.73
12.	.70	37.	.80
13.	.85	38.	.67
14.	.73	39.	.67
15.	.78	40.	.74
16.	.61	41.	.86
17.	.73	42.	.77
18.	.78	43.	.73
19.	.67	44.	.80
20.	.56	45.	.83
21.	.42	46.	.84
22.	.75	47.	.80
23.	.84	48.	.74
24.	.68	49.	.46
25.	.76	50.	.31
		.97	