



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์

ของ

ยรรยงค์ กะชีรัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANISATIONAL CULTURE  
AND COMMITMENT OF TEACHERS UNDER SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 32**

**Yanyong Kasiram**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in  
Educational Administration**

**October 2020**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายรณรงค์ กะชีรัมย์  
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวพัฒนา)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุโทปะมา)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ

(ดร.กระพั่น ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(ดร.พัชนี กุลทานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่ .....

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ .....

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32		
ผู้วิจัย	ชรรยงค์ กะชีรัมย์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ จิวพัฒนา	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุโทปะมา	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามตรวจสอบรายการและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น .923 และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น .924 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.04$ )
2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.26$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ )

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .753$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านที่ 4 วัฒนธรรมแบบราชการ ( $r = .712$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ( $r = .710$ ) ด้านที่ 2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $r = .641$ ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว ( $r = .622$ ) ตามลำดับ

<b>TITLE</b>	Relationships between Organizational Culture and Commitment of Teachers under Secondary Educational Service Area Office 32		
<b>AUTHOR</b>	Yanyong Kasiram		
<b>THESIS ADVISORS</b>	Assistant Professor Dr. Somsak Jeewatthana	Major Advisor	
	Associate Professor Dr. Siranee Chutopama	Co-advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2020

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to examine level of organizational culture and commitment of teachers under Secondary Educational Service Area Office 32; and 2) to study the relationship between organizational culture and commitment of teachers under Secondary Educational Service Area Office 32. The samples were 346 teachers from schools under Secondary Educational Service Area Office 32 selected by using Krejcie and Morgan's table. Then, stratified random sampling was implemented. The data were collected by using a questionnaire which was divided into checklist and rating scale. The reliability level of the organizational culture questionnaire was at .923 and .924 for organizational commitment questionnaire. The data were analyzed by using mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results were as follows:

1. Level of organizational culture of teachers was at a high level ( $\bar{X} = 4.06$ ) in overall aspect. When considered each aspect, it was found that every aspect was at a high level in which Aspect Number 3 'Clan Culture' received the highest mean score ( $\bar{X} = 4.07$ ), followed by Aspect Number 4 'Bureaucratic Culture' ( $\bar{X} = 4.06$ ), while Aspect Number 2 'Achievement Culture,' received the lowest mean score ( $\bar{X} = 4.04$ ).

2. Opinions of teachers under Secondary Educational Service Area Office 32 towards organizational commitment were at a high level ( $\bar{X} = 4.27$ ) in overall aspect. When considered each aspect, it was found that every aspect was at a high level in which Aspect Number 2 'Organizational Engagement' received the highest mean score ( $\bar{X} = 4.38$ ) followed by Aspect

Number 3 'Organizational Loyalty' ( $\bar{X} = 4.26$ ), while Aspect Number 1 'Faith in Organization,' gained the lowest mean score ( $\bar{X} = 4.10$ ).

3. The result of the relationship between organizational culture and commitment of teachers under Secondary Educational Service Area Office 32 was somewhat highly positive in overall aspect with statistically significant level of .01 ( $r = .753$ ). When considered each aspect, it was also found positive at statistically significant level of .01. In addition, the aspect which received the highest positive correlation coefficient level was Aspect Number 4 'Bureaucratic Culture' ( $r = .712$ ) followed by Aspect Number 3 'Clan Culture' ( $r = .710$ ) and Aspect Number 2 'Achievement Culture' ( $r = .641$ ), while Aspect Number 1 'Adaptability Culture' received the lowest positive correlation coefficient level ( $r = .622$ ), respectively.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ จีวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ศิราณี จุโทปะมา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และอาจารย์ ดร. กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลา ทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ นายไพศาล สังกะเพศ ผู้อำนวยการโรงเรียน ลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นายสุรวุฒิ ธรรมธูระ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นายณัฐพงษ์ วิทยาประโคน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านโคกชาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดร.พินิจ อุไรรักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นายพรพรด เจนสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ให้ความกรุณา อนุเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ โรงเรียนในสังกัดและแจ้งบุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการ เก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียน ครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจ ในการ จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเรียบร้อย

ประ โยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และขอขอบคุณผู้มีส่วนในการช่วยเหลือเกื้อกูล

ยรรยงค์ กะชีรัมย์



## สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	10
วัฒนธรรมองค์กร.....	10
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	10
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	13
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร.....	14
รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร.....	18

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร .....	22
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	28
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	28
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร .....	29
ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร .....	31
ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร .....	37
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	39
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	41
ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	52
งานวิจัยในประเทศ .....	52
งานวิจัยต่างประเทศ .....	56
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>61</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	62
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ .....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>70</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	87
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	87
สมมติฐานของการวิจัย.....	87
วิธีดำเนินการวิจัย .....	88
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	94
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ .....	95
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	95
<b>บรรณานุกรม</b> .....	97
<b>ภาคผนวก</b> .....	106
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	107
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย .....	116
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	126
<b>ประวัติย่อของผู้วิจัย</b> .....	134

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสาขาวิชาเขต.....	62
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน.....	71
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม และรายด้าน.....	72
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยรวมและรายข้อ.....	73
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ.....	74
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ.....	76
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยรวมและรายข้อ.....	77
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน.....	79
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ.....	79

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ .....	81
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ .....	83
4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32.....	85

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1	แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	47
-----	---	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ และกระบวนการจัดการในการทำงาน ให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ก็เช่นเดียวกัน ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะช่วยสร้างสรรค์งานและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร องค์กรจึงต้องรักษาบุคลากรดังกล่าวไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศต่าง ๆ ในทุกภูมิภาคของโลก ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขและการเพิ่มผลผลิต การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการยกระดับการแข่งขันของภูมิภาค การร่วมแบ่งปันทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างกัน นำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (Single market) เพื่อรับรองการปรับตัวและการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานอย่างเสรี โดยเฉพาะการพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาร่วมกันของสถาบันการศึกษาในภูมิภาค และการรับรองระบบเทียบโอนหน่วยกิตระหว่างกัน จะนำไปสู่การขยายโอกาสทางการศึกษาในภูมิภาคมากขึ้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนากำลังคน ให้เป็นมาตรฐานเทียบกับอาเซียนหรือนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : 1)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้นำสำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 2) ซึ่งสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน เทคโนโลยีต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 38) นับได้ว่าความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น วัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งก็ถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่ง โดยวัฒนธรรมถือได้ว่าเป็นรากฐานที่จะกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ซึ่งองค์กรถือได้ว่าเป็นสังคมกลุ่มหนึ่ง จึงมีวัฒนธรรมเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงาน ที่จะทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์แตกต่างกัน และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนหรือแพร่ขยายไปในกลุ่มสมาชิกของสังคมได้ วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น วัฒนธรรมการวางเฉยต่อปัญหาขององค์กร หรือวัฒนธรรมการกระตือรือร้นร่วมกันแก้ไขปัญหา เป็นต้น วัฒนธรรมสามารถชักนำให้เกิดภาวะการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งนี้ รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อหนุนหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและสาระความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์กร หรือแก้ไขปัญหาขององค์กรทั้ง โครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงถือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เปรียบเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ต้องก่อให้เกิดการผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร ก่อให้เกิดการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ก่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมอ ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจนด้วย (วรรณกร รอบคอบ. 2560 : 3)

วัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่เป็นกรอบวิธีการปฏิบัติขององค์กรนั้น ให้มีผลการพัฒนาองค์กรนอกเหนือจากกฎ ระเบียบที่มีอยู่ วัฒนธรรมองค์กรสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ต้องการพัฒนาหรือปรับตัวอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมเป็น



ตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าที่จะใช้กฎหมาย วัฒนธรรมองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรให้การยอมรับ พฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ จะหล่อหลอมสมาชิกในองค์กรเข้าด้วยกัน มีความสำคัญต่อการจัดระเบียบของสังคมหากสมาชิกเรียนรู้ เข้าใจและยอมรับวิธีคิด วิธีการทำงานที่องค์กรคาดหวังสมาชิกก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงานและประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวก็จะกลายเป็นธรรมเนียม บรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติตาม (Wren, 1994 : 236) ช่วยทำให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีระบบและราบรื่น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร จึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งย่อมสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วและก้าวหน้ากว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Pascale & Athos, 1981 : 81)

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่อยู่หน้างานและบริหารผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยทั่วไป จึงเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรในบรรดาปัจจัยทางการผลิตขั้นพื้นฐาน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2552 : 266) การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การจะสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นจะต้องมีการพัฒนาและมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้อย่างมั่นคง องค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายประการและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการมา ปฏิบัติงานของพนักงาน การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกจางานลดลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น การทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรอยู่รอด ในรูปของการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเปลี่ยนงานของคนในประเทศ การเพิ่มผลผลิตของประเทศ หรือเพิ่มคุณภาพงาน เป็นต้น (Mathieu & Zajac, 1990 : 171 ; อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 : 195)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครู มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแผนดำเนินงานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ที่เข้มแข็งและสร้างเสริมความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อันจะมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของครู ตามที่สถานศึกษาต้องการ เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบวัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการบริหารจัดการด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบความสัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กรของ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ (2555 : 2 - 3) ประกอบด้วย

- 1.1.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว
- 1.1.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
- 1.1.3 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย
- 1.1.4 วัฒนธรรมแบบราชการ

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของ พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler. 1987 : 216-217) ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านความศรัทธา
- 1.2.2 ด้านความทุ่มเท
- 1.2.3 ด้านความจงรักภักดี

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,185 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน พิสนุพงษ์ศรี. 2552 : 104) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 346 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วน ตามขนาดของโรงเรียน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม บรรทัดฐาน ทศนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติขององค์กรและเป็นสิ่งที่สมาชิกส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับจนเข้าใจร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร และมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ของ

องค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายขององค์กรของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมที่หน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกลสามารถนำความคาดหวังมาเป็นความจริงได้ มีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน บุคลากรมีการปรึกษาหารือหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเอง มีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงานได้จริงมาใช้ในองค์กร หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานท่านสามารถทำความเข้าใจ และขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที ท่านเชื่อว่า การจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา

1.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง วัฒนธรรมผู้บังคับบัญชามุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต บุคลากรภายในองค์กรมีความกระตือรือร้น และใส่ใจต่องานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความขยัน ทุ่มเทให้กับการทำงาน ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ หน่วยงานมีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ภายในหน่วยงานต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีการปรับปรุงหลักการ สาระสำคัญในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างความท้าทาย และการแข่งขันระหว่างทีมงานอยู่เสมอ

1.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง วัฒนธรรมที่หน่วยงานมีการศึกษาความจำเป็น และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ดีกว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน ทุกคนแสดงน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่นๆ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความ เป็นพี่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต่างทุ่มเททำงานเพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน มีการให้ความ

ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง

1.4 วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่ผู้บังคับบัญชาเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด เน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ องค์กร ต้องการให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงระดับอำนาจของแต่ละสายงาน มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด บุคลากรส่วนใหญ่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ระบบการทำงานแบบที่ทำงานมีความมั่นคง ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกสมาชิกผู้ร่วมงานแม้จะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงานก็ตาม มีการวางแผนงานและกิจกรรมว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ ปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รักใคร่ จงรักภักดี ศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจ มุ่งมั่น ทดมเทและเสียสละทำงานเพื่อองค์กรด้วยความจริงใจ มีความห่วงใยและกังวลในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้วยความเชื่อมั่น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความศรัทธา หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์กร โดยภาพรวมแล้วเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม เป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน นโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงาน โดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสม ท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา มีการชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง สามารถนำไปสู่ประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีความภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน พอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการแบ่งงานให้สอดคล้องตรงกับความสามารถของบุคคล รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ พร้อมทั้งทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

2.2 ด้านความทุ่มเท หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่าง

หนึ่งได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน พอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของตนเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความรู้ลึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา คิดถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว ทุกคนได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พยายามปกป้อง รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรเสมอ มีการวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร โดยเชื่อว่าโรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความจงรักภักดี หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ก่อสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งในชีวิตการงานและส่วนตัว ไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส พร้อมทั้งทำงานทุกอย่างเพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดอายุราชการ มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสมจะรู้สึกไม่พอใจ รู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากขึ้นเมื่อทำงานนานขึ้น รู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน คิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่มีหน้าที่หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้หรือปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 จำนวนกตามตามสถานภาพตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน

4. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้

- 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน
- 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน
- 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ว่าด้วยเรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อการบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ที่ดูแลและรับผิดชอบจัดการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

#### 1. วัฒนธรรมองค์กร

- 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
- 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
- 1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร
- 1.4 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร
- 1.5 แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

#### 2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### วัฒนธรรมองค์กร

#### ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ในแต่ละองค์กร จะมีแนวทางการปฏิบัติตนที่เป็นเอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์ขององค์กร  
และแนวปฏิบัตินั้นจะได้รับการถ่ายทอดจากกลุ่มบุคคลรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งซึ่งเข้ามารวมอยู่ใน  
องค์กรใหม่ เมื่อมีผู้เข้ามาใหม่ ผู้นั้นก็ย่อมที่จะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อให้สามารถเข้ากับสังคม



ขององค์กรนั้น ๆ ได้ อาจมีบางสิ่งที่บุคคลนั้นมีอยู่แล้วจึงเลือกที่จะเข้ามาสู่องค์กรนี้ แต่อาจจะมีหลายสิ่งหลายอย่างที่บุคคลนั้นไม่ ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ผู้มาใหม่จะต้องเร่งปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถเรียกได้อย่างสมบูรณ์ว่า เป็นบุคลากรในองค์กรเดียวกัน มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายท่านดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553 : 23) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมการแสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อหรือส่งเสริมให้องค์กรเดินสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 35) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน หรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีมีคุณภาพส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพรวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

สมคิด บางโม (2558 : 42) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกองค์กร

ฐาปนา จีนไพศาล (2559 : 12 - 13) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรม หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานที่สมาชิกมีส่วนร่วมในองค์กร วัฒนธรรมไม่สามารถเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการมีบรรทัดฐานอย่างไม่เป็นทางการ สามารถผูกมัดสมาชิกขององค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้

อมเรศ ภูมิรัตน (2561 : 240) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่คณะบุคคลหรือหน่วยงานยึดถือ ปฏิบัติสืบต่อกันมา เช่น ความเคารพตามลำดับอาวุโส ความรักใคร่กลมเกลียวกันฉันพี่น้อง ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันฉันญาติ การเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถประกอบกับความมีอาวุโส เป็นต้น นอกจากนี้สำหรับคนทั่ว ๆ ไปคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” หมายถึง การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ถือปฏิบัติในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยไม่มีกฎข้อบังคับเขียนไว้ เป็นการปฏิบัติด้วยความสมัครใจและเป็นเรื่องที่ถือปฏิบัติต่อเนื่องเป็นระยะ

เวลานาน ถือได้ว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ถือปฏิบัติโดยไม่มีกฎข้อบังคับใด ๆ ระบุไว้ เป็นเรื่องที่ทำโดยความสมัครใจของบุคลากรในองค์กร และมีความสุขกับการที่ได้ถือปฏิบัตินี้ เป็นเสมือนหนึ่งช่วยส่งเสริมขนบธรรมเนียมอันดีงามไว้เพื่อให้คนรุ่นต่อ ๆ ไปได้สืบสานวัฒนธรรม องค์กรที่ดั่งามต่อไปในอนาคต

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein. 2000 : 60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้สึก การแสดงออกทาง พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรที่รวมถึงปรัชญา มโนคติ ข้อ สันนิษฐาน การคาดหวัง ทศนคติ บรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรก็มี การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร

ชายน์ (Schein. 2010 : 46) ได้ให้ความหมายว่า เป็นแบบแผนของคติฐานเบื้องต้น (Pattern of Basic Assumption) ที่เกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นโดยสมาชิกองค์กรและสั่งสมสืบต่อกันมาเป็นที่ ยอมรับของสมาชิกทั่วไป โดยที่จะมีการถ่ายทอด ไปยังสมาชิกใหม่เพื่อให้เกิดการรับรู้ การคิดและ ความรู้สึกไปในทิศทางเดียวกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการภายในกลุ่ม และยังได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า การให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง ควรจะเน้นให้เห็นวัฒนธรรมในระดับลึก ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้ โดยคติฐานเบื้องต้น ซึ่งอยู่ในระดับลึกของการรับรู้ และเป็นความเชื่อร่วมกันของสมาชิกองค์กร เป็นสิ่งที่อยู่ในในองค์กรระดับจิตใต้สำนึกผลักดันให้เกิดพฤติกรรม โดยจะมีการถ่ายทอดสืบต่อไป ยังคนรุ่นใหม่ เป็นการที่คนมีองค์กรและมองไปถึงสิ่งแวดล้อมโดยคติฐานตามนี้ได้รับการเรียนรู้ เพื่อที่จะตอบสนองในการแก้ปัญหาของกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวสำหรับการอยู่รอดได้ใน สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและปัญหาจากการบูรณาการภายใน ทั้งนี้คติฐานในระดับลึกนี้ จะถูกแยกออกจากสิ่งที่มนุษย์คิดประดิษฐ์ขึ้น และจากค่านิยมซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ หรือ เป็นวัฒนธรรมในระดับตื้น ๆ แต่มีเป็นแก่นสำคัญของวัฒนธรรมโดยแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม บรรทัดฐาน ทศนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติขององค์กรและเป็นสิ่งที่ สมาชิกส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร และมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและ เป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร

### ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะสามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรหรืออัตลักษณ์ขององค์กร ในที่สุด มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไว้หลายท่าน ดังนี้

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554 : 25) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า การบุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไข และจบลงด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 38) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยม ที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพมาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556 : 34) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสามารถเริ่มได้จากผู้บริหารซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำขององค์กร เป็นผู้ที่สร้างเชื่อและค่านิยมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและเป็นตัวอย่างที่ดีรวมถึงให้คำแนะนำแก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานตามที่องค์กรต้องการ

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenberg & Ornstein. 2000 : 60) ได้อธิบายถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความคิดในลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาด้านโครงสร้างต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำ เพื่อการตัดสินใจการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ในองค์กร

คิมมอลและวอล์กเกอร์ (Dimmock & Walker. 2005 : 51) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นรูปแบบทางความคิดของบุคคลและของกลุ่ม ที่มีความเฉพาะตัว และเป็นเอกลักษณ์ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงสภาวะการรวมกลุ่ม ที่มี

รูปแบบเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อความคิดที่บุคคลแสดงออกมา ซึ่งสองอย่างนี้จะเชื่อมโยงกันและปรากฏเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ผู้อื่นมองเห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในองค์กรและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์กร พนักงานเกิดการยอมรับ ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่บุคคลจะยึดถือและช่วยกันกำหนดบทบาทในองค์กร ช่วยเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันบุคลากรและกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดเสถียรภาพขององค์กร เป็นกรอบระเบียบแบบแผนสำหรับบุคลากรในองค์กรที่จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ผู้อื่นมองเห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

#### องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2551 : 64) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นเอกเทศของบุคคล (Individual Autonomy) ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและโอกาสในการฝึกฝนความคิดริเริ่มที่บุคคลในองค์กรมี
  2. โครงสร้าง (Structure) กฎระเบียบภายในองค์กร
  3. การสนับสนุน (Support) ความช่วยเหลือจากผู้บริหาร
  4. การเป็นอันเดียวกัน (Identification) สมาชิกในองค์กรสามารถระบุงค์กรได้ในภาพรวมมากกว่างานพิเศษที่ทำเฉพาะในกลุ่มหรือขอบเขตความเชี่ยวชาญของตน
  5. การให้รางวัลผลการปฏิบัติงาน (Performance-reward) เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
  6. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความเต็มใจ ซื่อสัตย์ เปิดกว้างต่อความแตกต่าง
  7. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) การกระตุ้นให้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 256 - 258) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ บริษัทแต่ละบริษัทจะดำเนินงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะกำหนดประเภทขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต

2. ค่านิยม เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์กรภายใต้การยึดถือร่วมกันของพนักงานทุกคน

3. สัญลักษณ์ คือ วัตถุ การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่างเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะถ่ายทอดค่านิยมขององค์กร องค์กรบางแห่งจะใช้ถ้อยแถลงของภารกิจ

4. เรื่องราว คือ เรื่องเล่าบนรากฐานของเหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้งและรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร เรื่องราวจะถูกบอกเล่าแก่พนักงานใหม่เพื่อรักษาค่านิยมขององค์กรเอาไว้

5. วีรบุรุษ คือ ตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะ และบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์กร วีรบุรุษ คือ แบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของพนักงาน วีรบุรุษจะแสดงให้เห็นถึงการกระทำที่ถูกต้องภายในองค์กร บริษัทที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะใช้ประโยชน์จากความสำเร็จเหล่านี้เพื่อสร้างวีรบุรุษที่เป็นตัวแทนค่านิยม

6. คำขวัญ ประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์กร บริษัทหลายแห่งใช้คำขวัญเพื่อถ่ายทอดความหมายพิเศษแก่พนักงาน

7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ คือ กิจกรรมที่เตรียมเอาไว้ที่เป็นเหตุการณ์พิเศษและดำเนินเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม ผู้บริหารจัดงานพิธีขึ้นมาเพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์กร งานพิธีจะเป็นโอกาสพิเศษที่เสริมคุณค่าของความสำเร็จ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยการให้พวกเขามีส่วนร่วมภายในเหตุการณ์ที่สำคัญ ด้วยการยกย่องและฉลองวีรบุรุษ เหตุการณ์หลายอย่างจะถูกรวมเข้าไว้ภายในงานพิธีครั้งเดียวเพื่อการเพิ่มความสำคัญ และพนักงานใหม่จะมีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กร

8. เครื่องข่ายทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์กรจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรและระหว่างรุ่นของพนักงานที่ต่อเนื่องกัน

สมคิด บางโม (2558 : 42 - 43) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่า เกิดจากการยอมรับของสมาชิกและปฏิบัติต่อกันมา ปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร คือ

- 1) สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เหมาะสมแก่การดำรงชีวิตและเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร
- 2) ความเชื่อและค่านิยมส่วนใหญ่ของสมาชิกในองค์กร
- 3) ผู้นำ
- 4) ประเพณีขององค์กร และ
- 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

เฟรนช์, เบล และซาวัคกี (French, Bell & Zawacki. 2005 : 1) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบ 7 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อม เช่น การครอบครอง การรับใช้ การปรองดอง หรือการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคหรือชุมชน
2. กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การทำงานของบุคลากรในองค์กร
3. กิจกรรมของบุคลากรของคำว่า ความจริง (Reality and Truth) ของบุคลากร ในองค์กร ว่าจริงจิงเพียงใด
4. การให้ความสำคัญต่อเวลา และการนัดหมายในการทำกิจกรรมภายในองค์กร
5. ธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นเช่นไร เช่น ดีเลว สมบูรณ์แบบ หรือปฏิบัติตัวเหมือนกันหมด
6. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่าเป็นแบบใด เช่น ความสนิทสนม การกระจายอำนาจ การแข่งขัน การร่วมมือ การเป็นปัจเจกบุคคลหรือนั้นกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. บุคลากรในองค์กรมีความคล้ายคลึง หรือแตกต่างกัน
  - ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel. 2005 : 2) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่ ประกอบด้วย
    1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) คือ การที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ
    2. ความมั่นคง (Stability) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย
    3. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์กรแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด
    4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล
    5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) คือ การบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน
    6. การทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย

คาเมรอนและควินน์ (Cameron & Quinn, 2011 : 27 - 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่า ประกอบขึ้นมาจากคุณลักษณะเด่นเฉพาะ อันเป็นผลมาจากการผสมผสานกันระหว่างมิติของวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ (Six Dimensions of Organizational Culture)

1. คุณลักษณะเด่นขององค์กร (Dominant characteristics) หมายถึง สภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัด
2. ผู้นำองค์กร (Organizational leaders) หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือพฤติกรรมและบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษา
3. การจัดการบุคลากร (Management of employees) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร หรือลักษณะวิธีปฏิบัติต่อบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา
4. ตัวประสานองค์กร (Organization glue) หมายถึง กลไกที่ใช้พันนาการสถานศึกษาเข้าไว้ด้วยกัน เป็นสิ่งที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นหลักเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำรงคงอยู่
5. ยุทธวิธีที่ใช้ (Strategic emphases) หมายถึง กลยุทธ์หรือจุดเน้นที่สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย
6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Criteria of success) หมายถึง เกณฑ์ที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงชัยชนะและความสำเร็จของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่านิยม คุณลักษณะของผู้บริหาร การจัดการบุคลากร ตัวประสานองค์กร ยุทธวิธีหรือกลยุทธ์ที่ใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กร ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันภายในองค์กร การยอมรับซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร การถ่ายทอด ปรัชญาวัตถุประสงค์ขององค์กร ทศนคติ ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อม กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ความจริงใจต่อกัน การตรงต่อเวลาระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร ธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความคล้ายคลึง หรือแตกต่างกัน การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความมั่นคงในการทำงาน ความใส่ใจในรายละเอียด การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ บุคลากรการทำงานเป็นทีม การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย คุณลักษณะเด่นขององค์กร

### รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้  
 ฐาปนา นีนไพศาล (2559 : 12 - 13) วัฒนธรรมองค์กรสามารถจำแนกออกเป็น 2 ระดับคือ วัฒนธรรมที่สัมผัสได้ ประกอบด้วย ลักษณะของการแต่งกาย การบอกเล่า สัญลักษณ์ทางกายภาพ พิธีการ และการตกแต่งสำนักงาน และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้โดยตรง คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานซึ่งควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมนั้นไม่สามารถสัมผัสได้โดยตรง แต่สามารถแปลความได้จากการบอกเล่า ภาษา และการกระทำ ค่านิยมเหล่านี้สามารถกำหนด โดยสมาชิกขององค์กรผู้ซึ่งมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ ดังนั้นค่านิยมพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายได้จาก

1. สัญลักษณ์ (Symbols) หมายถึง จุดมุ่งหมายการกระทำหรือเหตุการณ์ที่สามารถถ่ายทอดไปยังสิ่งอื่น ๆ ได้ สัญลักษณ์จะมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรซึ่งให้ความสำคัญกับค่านิยม
2. เรื่องเล่า (Stories) เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเป็นการบรรยายซ้ำ ๆ ในระหว่างพนักงานในองค์กร การบอกเล่าให้พนักงานใหม่ฟังจึงเป็นการรักษาค่านิยมขององค์กรไว้ให้คงอยู่ตลอดไป
3. ผู้นำ (Heroes) คือ บุคคลที่เป็นตัวอย่างของการกระทำ ลักษณะและที่มีคุณสมบัติที่เป็นวัฒนธรรมของบริษัท ผู้นำเป็นรูปแบบของภารกิจที่พนักงานควรปฏิบัติตาม
4. สโลแกน (Slogans) หมายถึง คำหรือประโยคที่แสดงถึงคุณค่าหลักขององค์กรที่บริษัทจำนวนมากใช้สโลแกนหรือถ้อยคำเพื่อใช้ถ่ายทอดความหมายเป็นการเฉพาะส่งถึงพนักงานของบริษัท
5. พิธีเกี่ยวกับระเบียบแบบแผน (Ceremonies) หมายถึง กิจกรรมซึ่งในการวางแผนที่จัดทำขึ้นสำหรับเหตุการณ์เฉพาะและเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ของผู้ฟัง ผู้จัดการพยายามรักษาพิธีการเอาไว้เพื่อเป็นตัวอย่างของค่านิยมของบริษัท พิธีการต่าง ๆ นั้นจะใช้ในโอกาสพิเศษเพื่อเป็นการส่งเสริมค่านิยมขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานโดยการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในโอกาสสำคัญและทำให้ผู้นำมีชื่อเสียงโด่งดัง

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 455) ได้แบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (The Family Culture) เป็นวัฒนธรรมขององค์กรมีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยผู้นำองค์กรจะทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิกเปรียบเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลสูงสุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความแตกต่างทางด้านสถานภาพและลำดับชั้นภายในองค์กร



2. วัฒนธรรมองค์กรแบบหอไอเฟล (The Eiffel Tower) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสำคัญของงานและลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก ลักษณะโครงสร้างขององค์กรเป็นทรงสูงมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและบังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสมาชิกจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบขีปนาวุธนำวิถี (The Guided Missile) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของงานเป็นหลัก เน้นเป้าหมายในการทำงานและการสร้างทีมงาน เพื่อมีการผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ผู้ที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรจะได้รับการยอมรับและให้เกียรติ ความสำคัญระหว่างสมาชิกในองค์กรค่อนข้างผิวนิ แต่จะให้ความสำคัญแก่วิชาชีพของตนและความสำเร็จในงาน

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบตู้อบ (The Incubator) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของคนเป็นหลัก ดังนั้น องค์กรจึงมีลักษณะที่เปรียบเสมือนตู้อบที่คอยช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความสำเร็จและมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนผู้นำองค์กร จะเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรครวมถึงปัญหาความขัดแย้งให้แก่สมาชิก องค์กรที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคล โดยสมาชิกแต่ละคนจะได้รับอิสระอย่างมากในการปฏิบัติงาน

ดาฟท์ (Daft, 2001 : 319 - 323) ได้แบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรมี 4 รูปแบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมีค่านิยมในเรื่อง

- 1.1 ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
- 1.2 ส่งเสริมให้ทดลอง ให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไร ให้ถือเป็นบทเรียน
- 1.3 ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้
- 1.4 การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้ความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว
- 1.5 การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับแบบเดิม ๆ

วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการนี้มักจะพบในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ที่ผู้ก่อตั้งยังคงบริหารจัดการอยู่

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External

Stakeholder) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความสำเร็จ โดยจะมีเป้าหมายที่ต้องการที่ชัดเจนในเรื่อง ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาดและการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า โดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- 2.1 การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
- 2.2 การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง
- 2.3 การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด
- 2.4 การขยันขันแข็งในการทำงาน
- 2.5 การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- 3.1 การทำตามประเพณีปฏิบัติ
- 3.2 การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ
- 3.3 การเน้นความเป็นทีม
- 3.4 เน้นการมีส่วนร่วม
- 3.5 การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง
- 3.6 การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความภักดีต่อองค์กร ตลอดจนรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- 4.1 การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4.2 เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน
- 4.3 การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- 4.4 การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ
- 4.5 การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้ จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถ  
ทราบผลลัพธ์ที่จะเกิด และเหมาะกับองค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

แฮร์ริสัน (Harrison. 1993 : 16) ได้แบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power Orientation Culture) เป็นองค์กรที่ผู้นำมีบทบาทเด่น  
และผู้ที่บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อผู้นำ มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงที่เดียวแต่สามารถคุมได้  
ทั้งองค์กร ภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกัน มีการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่เป็น  
ส่วนตัวสูง สามารถตอบสนองกลับได้อย่างรวดเร็ว มีการต่อสู้เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role Orientation Culture) เป็นองค์กรที่สมาชิกแต่ละคน  
มุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองได้  
ตั้งใจไว้ มีลักษณะระบบเป็นราชการ ซึ่งยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ เน้นลำดับชั้นของ  
อำนาจและสถานภาพ มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้าและให้คุณค่ากับความ  
มั่นคงและความน่าเคารพมากเท่า ๆ กับความสามารถของบุคคล

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (Task Orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่  
ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถ  
ตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ มีความร่วมมือประสานงานกันและเพิ่มทักษะความสามารถให้  
เหมาะสมกับการทำงานอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People Orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะที่มีความ  
ผูกพันมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกในองค์กร  
เป็นหลัก บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกันในองค์กรมีการ  
มอบหมายอำนาจ โดยจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงานลักษณะ  
การทำงานนิยมใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ  
พัฒนาหรือไม่พัฒนา ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบของวัฒนธรรม  
องค์กรที่แตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติ ความรับผิดชอบในการทำงาน การปรับตัว  
ให้เข้ากับองค์กรและบุคลากรในองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อควบคุมพฤติกรรมหรือ  
ทัศนคติที่มีความชัดเจน และการให้ความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร การสร้างแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และดำเนินไปใน  
ทิศทางเดียวกัน

### แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 2 - 3) ได้เสนอแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดำเนินการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล สามารถนำความคาดหวังมาเป็นความจริงได้ มีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบาย ร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน บุคลากรมีการปรึกษาหารือ หาแนวทาง แก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกัน และกัน สามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเอง มีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงาน ได้จริงมาใช้ในองค์กร หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่าง ของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานท่านสามารถทำความเข้าใจ และขจัดความขัดแย้งได้ อย่างมีระบบและพื้นที่ ท่านเชื่อว่า การจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้อง พยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชามุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต บุคลากร ภายในองค์กรมีความกระตือรือร้น และใส่ใจต่องานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความขยัน ทุ่มเทให้กับการทำงาน ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุดหนุน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ หน่วยงานมีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ มีนโยบายมุ่งเน้น การพัฒนาผู้เรียน ภายในหน่วยงานต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง มีการแข่งขัน ในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีการปรับปรุง หลักการ สารระสำคัญในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น มีการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างความท้าทายและการแข่งขันระหว่างทีมงานอยู่เสมอ

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ การนำผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน มีการศึกษา ความจำเป็น และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความสามารถได้อย่างเหมาะสม มีความรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปลอดภัย และเอื้อ

ต่อการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน ทุกคนแสดงน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นที่พึ่งเป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต่างทุ่มเททำงานเพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน มีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง

4. วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งงาน การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด เน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ องค์กรต้องการให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงระดับอำนาจของแต่ละสาขางาน มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด บุคลากรส่วนใหญ่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ระบบการทำงานแบบที่ทำงาน มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกสมาชิกผู้ร่วมงานแม้จะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงานก็ตาม มีการตรวจแผนงานและกิจกรรมว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ ปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สมโภชน์ นพคุณ (2541 : 17 - 19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยสรุปว่ามี 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้คือ มุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (Job Description) มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-Science) โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์กร (Red Tape) ลักษณะองค์กรที่มีวัฒนธรรมนี้ปรากฏเห็นชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ ทั้งภาครัฐและเอกชนค่อนข้างล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตนเองและวัฒนธรรมองค์กร หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Task Culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีมจะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน และการพัฒนาริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ” หรือ Project โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร การร่วมทีมเพื่อนำความรู้

ความสามารถที่หลากหลายของครูจากหลายฝ่าย หลายส่วนงาน มาร่วมมือกัน เมื่อสิ้นสุดโครงการ ทีมงานก็สลายไปและอาจไปสร้างทีมงานใหม่เพื่องานโครงการใหม่ ๆ ต่อไป วัฒนธรรมองค์กร แบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาพการแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ตลอด

### 3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture)

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและจะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างที่เห็นชัด คือ มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นต้น จะสะท้อนแม้จะมีอิสระแต่ก็รักและทุ่มเทให้กับงาน การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในลักษณะเช่นนี้ การบริหารเพื่อทีมงานจะเป็นปัญหามาก การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน อาจจะเป็นหนทางเดียวที่จะให้ทุกคนมาร่วมทีมได้ แต่ก็ยังเป็นทีมที่หลวมมากและบ่อยครั้ง การตัดสินใจในที่ประชุมอาจไม่เป็นเอกฉันท์หรือเด็ดขาด เพราะยังมีความคิดเห็นโต้แย้งจากอีกหลายคนซึ่งไม่สามารถบังคับให้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นหรือมติที่ประชุม

### 4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) วัฒนธรรมแบบนี้จะมีการ

จัดสรรกำลังคนพอเหมาะพอดีกับงานและผลงานที่ต้องการ ไม่มีอัตรากำลังส่วนเกินเหลือใช้ เป็นต้นทุนการดำเนินงาน ทุกคนที่ถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการด้านต่าง ๆ ขององค์กร โครงสร้างขององค์กรกะทัดรัด แต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการรับตอบสนองต่อ ข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้รวดเร็วรวมทั้งการตัดสินใจที่เฉียบขาดและฉับพลันของฝ่ายบริหารการตัดสินใจบางอย่างอาจดูเหมือนว่าจะโหดร้ายและไม่ยุติธรรมแต่ต้องเหมาะสมและจำเป็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะหมดไปก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำสูงสุดหรือองค์กรอาจถูกขายไปหรือรวมกับองค์กรอื่นให้เห็นทั่วไปในธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์

ฉันทวนิช เจริญนันทน์ (2551 : 259 - 260) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

#### 1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้น

การตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กร ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กร ที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความเป็นอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาท

สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลอง คิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นให้รางวัล รวมทั้งผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุ่งเน้นการยอมรับหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ลักษณะสำคัญของ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร และผู้นำมุ่งเห็น ผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่ง ของตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรที่มุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะ แวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว แต่อย่างใด จึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคลและความพึงพอใจต่อ การทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งการมุ่งเอาชนะ พนักงานที่มี ผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน ทำให้องค์กร แบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันการทำงานอย่างหนัก โดยมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง

3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่มุ่งเน้น สภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมี บรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่ และความเอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิด ความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ อีกทั้งผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติ ตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็น เหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องการยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการ ประหยัด โดยความสำเร็จขององค์กรจะเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมี ประสิทธิภาพ แต่ใน โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถ ดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1999 : 21) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความ เชื่อและค่านิยมร่วมกันที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก โดยระดับ

ของวัฒนธรรมองค์กร มีอยู่ด้วยกัน 2 ระดับ คือ 1) วัฒนธรรมหลัก และ 2) วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้

1. วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) เป็นวัฒนธรรมหรือค่านิยมหลักที่เป็นความเชื่อที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์กร

2. วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากการได้เห็นและได้ยินภายในองค์กร เช่น จากลูกคำ จากพนักงาน ที่เกิดขึ้น ในแต่ละวัน สิ่งเหล่านี้สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้และเรียนรู้ ซึ่งเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากการสังเกต ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เรื่องบอกล่า (Stories) มักเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผู้บริหาร เห็นว่าเมื่อนำมาเล่าถ่ายทอดให้สมาชิกโดยเฉพาะสมาชิกใหม่ฟังแล้วจะสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องการได้

2.2 กิจวัตรและพิธีกรรมต่าง ๆ (Rites and Rituals) เป็นการจัดงานครบรอบต่าง ๆ ที่สำคัญสามารถเตือนความทรงจำที่ดี และสามารถถ่ายทอดค่านิยมที่ดีขององค์กร สู่นักงานได้

2.3 ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) เป็นบุคคล ซึ่งสมาชิกยกย่องชมเชย ว่าเป็นบุคคลที่มีความโดดเด่น จึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร

2.4 สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นรูปธรรมที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร ระหว่างพนักงานได้ หากผู้บริหารได้รับความสำคัญต่อความหมายของสัญลักษณ์นั้น

สเมอ์คิชและคาลาส (Smircich & Calas, 1987 : 229) มีความเห็นว่านิยามวัฒนธรรมองค์กรทั้งหลายนั้นมีที่มาจากความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในองค์กร (Culture as a Variable) และแนวทางที่เห็นว่าองค์กรเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง (Culture as a Root Metaphor) แนวทางแรกが見วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวที่องค์กรมีอยู่ (ตัวแปรอื่น ๆ เช่น โครงสร้างองค์กรเทคโนโลยี ฯลฯ) แนวทางแรกจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Culture is Something an Organization Has” ส่วนแนวทางหลังชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่งและไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์กร แต่ตัวองค์กรเองทั้งหมด คือวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ หรืออุปมาได้ว่าเปรียบเสมือนวัฒนธรรม แนวทางหลังจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Culture is something an organization is”

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความหวงแหน และพร้อมที่จะเสียสละ ทูมเท ทั้งกำลังกาย ทรัพย์สิน สติปัญญา เพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวทันต่อการ



เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และกลายเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้นิเวศของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 2 - 3) ซึ่งได้เสนอแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability) เป็นวัฒนธรรมที่หน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกลสามารถนำความคาดหวังมาเป็นความจริงได้ มีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน บุคลากรมีการปรึกษาหารือหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเอง มีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงานได้จริงมาใช้ในองค์กร หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานท่านสามารถทำความเข้าใจ และขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที ท่านเชื่อว่า การจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement) เป็นวัฒนธรรมผู้บังคับบัญชามุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต บุคลากรภายในองค์กรมีความกระตือรือร้น และใส่ใจต่องานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความขยัน มุ่งเทให้กับการทำงาน ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ หน่วยงานมีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ภายในหน่วยงานต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีการปรับปรุงหลักการ สาระสำคัญในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างความท้าทายและการแข่งขันระหว่างทีมงานอยู่เสมอ

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่หน่วยงานมีการศึกษาความจำเป็น และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเหมาะสม มีความรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน ทุกคนแสดงน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต่างทุ่มเททำงานเพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน มีการให้ความ

ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ผู้บังคับบัญชาเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด เน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบองค์กรต้องการให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงระดับอำนาจของแต่ละสาขางาน มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด บุคลากรส่วนใหญ่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ระบบการทำงานแบบที่ทำงานมีความมั่นคง ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกสมาชิกผู้ร่วมงานแม้จะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงานก็ตาม มีการตรวจแผนงานและกิจกรรมว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ ปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใด หรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอก เป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้องค์กรหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

### หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 741) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง อากาที่แสดงถึงความเป็นห่วง กังวลเพราะรักใคร่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติ

ฉန္ฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรัก ซื่อสัตย์ และเชื่อมั่นในองค์กร จะร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ปัจจุบันหลายองค์กรจึงส่งเสริมความผูกพันระหว่างสมาชิกและองค์กร เพื่อสร้างสำนึกในการเป็นประชากรขององค์กร ให้เกิดในหมู่สมาชิก

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552 : 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของเรื่องบุคคลในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นไปในตัวของเนื้องาน ส่วนแรงจูงใจเป็นเรื่องของความรู้สึก ความไม่พึง

พอใจในงานของบุคคลจะเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนั้นไม่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ในลักษณะนี้จะเกิดผลกระทบต่อความผูกพัน

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 175) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีและความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร

ชูชัย สมิทธิไกร (2554 : 317) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดุสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

มาว์เดย์, พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter & Steers. 1982 : 27) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพัน จะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีที่จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

เมทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson. 2003 : 23) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ชาร์ลส์ (Charles. 2006 : 65) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า คือระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา แรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานและแสดงออกถึงความผูกพันในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รักใคร่ จงรักภักดี ศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทและเสียสละทำงานเพื่อองค์กรด้วยความจริงใจ มีความห่วงใยและกังวลในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้วยความเชื่อมั่น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ภาคภูมิใจในองค์กร

#### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้หลายท่าน ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549 : 22) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันซึ่งยังมีผลต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้มีอายุการทำงานที่ยาวนานขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางลบกับการเปลี่ยนงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 51) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวสมาชิกให้สมาชิกเป็นเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันพัฒนา ร่วมแก้ไข ปัญหาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2557 : 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจ มีความสัมพันธ์กับกำไรที่ เพิ่มขึ้น การลาออกจางานน้อยลง พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมดีขึ้น และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

ฟาซซิล (Fazzil. 1994 : 17 - 19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

สตีเยร์ (Steers, 1977 : 153) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

บุคกันัน (Buchanan. 1974 : 37) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกขององค์กร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ตีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะสามารถสะท้อนถึงผลการสนองตอบต่อองค์กรได้ โดยภาพรวมระหว่างบุคคลกับองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหรือพนักงาน ให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้ผลผลิตของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพดี และยังเป็นการลดการสูญเสียด้านการบริหารทรัพยากรขององค์กรอีกด้วย

#### ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับงานวิจัยนี้ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler, 1987 : 216 - 217) โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนที่แสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความศรัทธา หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในสถานศึกษา เป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีนโยบายให้มีความเจริญก้าวหน้า มีการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้นชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง สามารถนำไปสู่ประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีความภูมิใจ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน พอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการแบ่งงานให้สอดคล้องตรงกับความสามารถของบุคคล รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ พร้อมทั้งทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

2. ความทุ่มเท หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา

และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงของสถานศึกษา ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของสถานศึกษา เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน พอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของตัวเองแต่เพื่อชื่อเสียงของ โรงเรียน ยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและ

3. ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาแสดงออก โดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปคือความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น รู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งในชีวิตการงานและส่วนตัว ไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาสร่วมจะทำงานทุกอย่างเพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดอายุราชการ มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสมจะรู้สึกไม่พอใจ

### 1. ความศรัทธา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายของศรัทธาไว้หลายท่าน ดังนี้ ตะวัน สาดแสง (2548 : 49) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ทศนะและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กรที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร

สมเดช มุงเมือง (2549 : 20) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2549 : 16) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถ้อยยอมรับและมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดในบริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

สัญญา ธีระวิชิตระกูล (2549 : 15) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เทิดทูน ไทศรีวิชัย (2549 : 83) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สมพงษ์ เกษตรอำนวย (2549 : 5) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2550 : 37) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนด

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2549 : 74) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การมีความเชื่อในองค์กรโดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยความศรัทธาเป็นความคิดความคาดหวังที่ยึดถือโดยองค์กร

สันติชัย อินทรอ่อน (2550 : 62) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในการคิดและกระทำของบุคคล เพื่อนร่วมงานและขององค์กรนั้น ๆ

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 51) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การมีความเชื่อในบุคคลอื่น โดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยความศรัทธาเป็นความคิดความคาดหวังที่ยึดถือโดยกลุ่มงาน ซึ่งอาจเป็นคำพูด คำสัญญา หรือการเขียนหรือการพูดของปัจเจกบุคคลอื่น กลุ่มหรือองค์กรที่สามารถเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งความศรัทธาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความศรัทธาต่อผู้บริหาร เป็นการมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษาคำพูดทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด
2. ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดีและต่างก็เชื่อมั่นในคำพูด ความซื่อสัตย์และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3. ความศรัทธาต่อองค์กร เป็นการมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดใน บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก : 135) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การที่บุคลากรเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กร และประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม

ลูเทนส์ (Luthans. 1995 : 130 - 131) ได้กล่าวว่า ความศรัทธาต่อองค์กรเป็นการที่บุคลากรเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กร และประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์กรไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรก็จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึก ขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงาน และความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กรลดลงได้

สตีเวียร์ส (Steers. 1977 : 76 ) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความศรัทธา หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์กรโดยภาพรวมแล้วเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม เป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน นโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้คุณมีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสม ท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา มีการชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่องสามารถนำไปสู่ประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีความภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการแบ่งงานให้สอดคล้องตรงกับความสามารถของบุคคล รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร



## 2. ความทุ่มเท

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายของความทุ่มเทไว้หลายท่าน ดังนี้ เรียม ศรีทอง (2544 : 218) ได้ให้ความคิดเห็นกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีความทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน เช่น การที่บุคคลขาดงานบ่อย ๆ อาจจะสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ก็บ่งชี้ได้ประการหนึ่งว่า เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมลักษณะของบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบถึงผลผลิตขององค์กร ดังนั้นความพอใจในงาน จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมระดับความพยายามหรือความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีผลต่อผลผลิตขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

ตะวัน สาตแสง (2548 : 49) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมเดช มุงเมือง (2549 : 21) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเท หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 52) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเท หมายถึง การยอมเสียสละให้ได้อย่างสิ้นเหลือหรือเต็มกำลังความสามารถ เช่น ทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิด

เสตียร์ส (Steers. 1977 : 76) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเท หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความทุ่มเท หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน พอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของตนเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา คิดถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว ทุกคนได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พยายามปกป้อง รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรเสมอ มีการวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนในความสำเร็จของ

องค์กร โดยเชื่อว่าโรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

### 3. ความจงรักภักดี

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยเสถียร พรหมศรี (2551 : 74) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความผูกพันต่อระบบสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 : 32) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือรู้คุณค่าอย่างยิ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 135) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสิทธิภาพและผลประโยชน์ของบุคคลที่มีกับองค์กร จะมีความมั่นใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553 : 65) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

เสตียร์ส (Steers. 1977 : 76) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นและถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว ไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส พร้อมจะทำงานทุกอย่างเพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดอายุราชการ มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสมจะรู้สึกไม่พอใจ รู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น รู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่าน

ได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน คิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร

### ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงประเภทของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

มาวเดย์และคณะ (Mowday et al. 1982 : 259 - 262) กล่าวว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรแบ่ง ออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่าเมื่อละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ 2.1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ บุคคลมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2.2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความ สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของตนเอง ทำให้ตนเองยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร 2.3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

บูแคนัน (Buchannan. 1974 : 533 - 546) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประการ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) ความเต็มใจในทางปฏิบัติ การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กร เป็นของตน 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาท ของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร

คานูโก (Kanungo. 1982 : 341 - 342) ได้แบ่งปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน โดยแบ่งตามชนิดของบริบทงาน ได้แก่ 1) ความผูกพันในงาน (Job Involvement) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่างานมีความสำคัญ บุคคลคิดว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต

และมีแรงจูงใจในงานที่ทำอยู่ และตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่าจะสำเร็จ 2) ความผูกพันในการทำงาน (Work Involvement) คือ ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและกระบวนการทางสังคม

เอเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1991 : 62 - 89) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความรู้สึกรักในองค์กรของตนเอง (Affective Commitment) 2) การคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร (Continuous Commitment) 3) ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกสำนึกในบุญคุณขององค์กร (Normative Commitment) ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่โดยความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย องค์กรประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กันในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะคงอยู่กับองค์กร รวมถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร นั่นคือ ความรู้สึกที่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร อันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำและถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคลโดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ไม่มีความจงรักภักดี ไม่มีความซื่อสัตย์ คือเป็นคนไม่น่าเชื่อถือหรืออาจเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ เช่น ถ้าเขาออกจากองค์กรไป ทำให้หน้าที่ดังกล่าวไม่มีคนทำหรือหาคนทำได้ยาก คนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะได้รับความเดือดร้อน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้เป็น ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและเจตคติ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและแนวทางการปฏิบัติขององค์กร

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al. 1974 : 604) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลของความสัมพันธ์และมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติ และค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน สตีร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983 : 433 - 434) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

#### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อกลุ่มและองค์กรมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้พบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิง ต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้น ได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญาและสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน

1.6 สถานะภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมองงานในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลกับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตัวเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึงงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน ได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

บุคานัน (Buchanan, 1974 : 553 - 546) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกระดับ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนในการสร้างคนสร้างงานถึงความ เป็นอยู่ที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความ มีประสิทธิภาพขององค์กร

บารอน (Baron, 1986 : 164 - 165) กล่าวว่า บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดี และเวลาที่ลาออก นั่นคือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกในทางที่เพิ่มพลังความพยายามอันเป็นที่ปรารถนาในพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะรู้สึกผูกพัน และเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตน ในขณะที่ผู้ผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่หลายประการ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อายุงาน ความชำนาญในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานะภาพ การศึกษา
2. ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ ความเป็นทีม ชนชั้นทางสังคม ความไว้วางใจ
3. ลักษณะขององค์กร เช่น ความทันสมัย สิ่งอำนวยความสะดวก ความสำเร็จ ประวัติศาสตร์
4. ลักษณะของงานที่ทำ เช่น ความชัดเจนของงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทาย ความหลากหลายของงาน เป็นต้น

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 - 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไป และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 59) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานของสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

วิภาดา คุปตานนท์ (2551 : 65) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมี ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง เป็นการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ขณะที่เป็สมาชิกองค์กรและจะต้องสูญเสียจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ เป็นเป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากระเบียบมาตรฐานของสังคม เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและ



ตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้อง เหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ คนที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูง ต้องมีความผูกพันต่องานและต้องเข้าใจว่า ความสำเร็จไม่ได้มาอย่างง่าย ๆ และรวดเร็ว พวกเขาจะต้องรู้จักการรอคอยและอยู่กับการทำงาน จนกว่างานจะประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ

แมคกรี และโรเบิร์ต (McGree & Robert. 1987 : 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment)

มินเนอร์ (Miner. 1992 : 124 - 130) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1982 : 27) โดยแบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavior) และความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal)

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ความในใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูง การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปหา งานที่อื่นก็คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลจากการได้เปรียบเทียบกับได้ผลเสียที่เกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อและการยอมรับของเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะทำงานให้องค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

โบว์ดิกซ์ และบูโน (Bowditch & Buono. 1997 : 157 - 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคมหรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้ 1) ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร 2) ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ 3) ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กรโดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 42 ; อ้างถึงใน ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2549 : 11) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ดังนี้

1. ความผูกพันทางทัศนคติเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัย ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

สตีลส์ (Steers. 1988 : 579 - 581) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแสดงถึงส่วนหนึ่งของกระบวนการแห่งการปรับตัว ดังนั้นความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยมต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีความเต็มใจพอใจ และกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์กร และบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักจะไม่มีพฤติกรรมขาดงาน

2. บุคลากรที่มีความผูกพันสูง มักจะมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กร และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร นำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความเต็มใจ ซึ่งงานวิจัยจำนวนมากก็ยืนยันได้ว่า การที่บุคลากรมีความผูกพันสูงจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้

3. บุคลากรยังยึดถือต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพราะเขาจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทราบว่าเขาเป็นปัจเจกสำคัญในการสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้องค์กรทำงานบรรลุเป้าประสงค์ พวกเขาจะมีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์

4. ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงาน ใช้กำลังความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาหรืออย่างอื่น ก็จะแปรเปลี่ยนไปเป็นผลการปฏิบัติงานในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ด้วยกันหลายแนวคิด แต่ละแนวความคิดล้วนนำเสนอเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนี้

ต่อไป สำหรับงานวิจัยนี้ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler. 1987 : 216 - 217) โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนที่แสดง พฤติกรรมหรือความรู้สึกใน 3 ลักษณะคือ

1. ความศรัทธา เป็นความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร
3. ความจงรักภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยความภาคภูมิใจ

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

#### ทฤษฎีการลงทุน (Side - bet Theory)

เบอร์เกอร์ (Becker. 1960 : 32 - 42) ได้พัฒนามาจากการอบรมการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน สิ่งสำคัญคือ บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้น ได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งนั้นต่อไป จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปร ระยะเวลา เป็นสิ่งสำคัญกล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถ แรงกาย แรงใจและมีความสมเหตุสมผลมี ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งงานกันทำตามความรู้ ความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่าง
2. การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการต้องถือหลักการ ผ่านการศึกษาอบรมมาแล้ว และต้องผ่านการสอบคัดเลือกที่เป็นธรรม
3. การบรรจุแต่งตั้งและการปูนบำเหน็จความชอบ เลื่อนยศ ปลดออก ต้องเป็นไปตามหลักสากลนิยมมากกว่าหลักเกณฑ์ที่มีลักษณะ ส่วนตัวเฉพาะเจาะจง
4. งานอาชีพรับราชการถือว่าเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติ
5. การวินิจฉัยสั่งการ ของระบบราชการจะต้องทำด้วยความมีเหตุผล ต้องอยู่ในขอบเขตของการบังคับบัญชาและอยู่ใน ขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี
6. ข้าราชการได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนที่แน่นอน โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นต้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งในสายการบังคับบัญชาและระดับการศึกษาอบรม
7. ข้าราชการจะต้องอยู่ในระเบียบวินัยและการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาโดยเข้มงวด กวดขันจากหน่วยงานกลางและจากระเบียบกฎเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงาน จึงจัดว่าระบบราชการ

เป็นระบบที่มี การควบคุมอย่างมาก ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานประจำ ทำให้เกิดความล่าช้า ภาวการณ์เช่นนี้ยังคงมีอยู่ในระบบราชการตราบเท่าถึงปัจจุบัน

### **ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support Theory : OST)**

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร ที่เกิดจากแนวคิดของ อีเซนเบเกอร์ และคณะ

(Eisenberger et al. 1986 : 500 - 507 ) ซึ่งมีความเชื่อว่าองค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึกรักใคร่ ความเชื่อต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์กรทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร และการแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนในด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนา ยกระดับความสามารถของพนักงานในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วก็จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเรียกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทฤษฎีนี้ในช่วงต้นได้มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แต่ในช่วงหลังจากนั้น ได้ศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ มากขึ้นทั้งตัวแปรที่มาก่อน และตัวแปรที่เป็นผลโดยปัจจัยที่มาก่อน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่นับว่ามีความเกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนด้านอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้การสนับสนุนนั้น ทำให้เกิดผลในด้านความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

### **ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์**

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2536 : 115 - 118) มาสโลว์ได้ให้สมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อ

ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (The Need Hierarchy) ของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนต้องการทางเพศ เป็นต้น

3.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป อีกคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็ได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social and belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

3.4 ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป

3.5 ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ



ภาพประกอบ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : สุรางค์ โคว์ตระกูล (2536 : 115 - 118)

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968 : 60) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร ซึ่งทฤษฎีมีความแตกต่างกันออกไป คือ Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีการจูงใจได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการสร้างความพึงพอใจ มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการ ได้แก่

- 1.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth)
- 1.2 ลักษณะงาน (Work Content)
- 1.3 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision: Technical)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Superior)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Subordinate)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation: Peers)
- 2.6 เงินเดือน (Salary)
- 2.7 สถานภาพทางสังคม (Status)
- 2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

### ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 390 - 391)

E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด

R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีศรัทธา เป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือ ความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าได้รับการตอบสนองน้อย ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

### ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (The need to achieve theory) ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) สรุปไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมากน้อยต่างกัน โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ประเภท คือ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2553 : 129 - 132)

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ คนที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

- 1.1 จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยากและท้าทาย
- 1.2 ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงานที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ
- 1.3 คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากตน และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่นผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอานอนไม่ได้หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

2. ความต้องการด้านอำนาจ ความต้องการอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมหรือต่อทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้มีดังนี้

- 2.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- 2.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- 2.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์กร
- 2.4 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น หวังหรืออยากจะได้รับ การยอมรับจากคนอื่น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด เพื่อที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น

#### แนวคิดการจูงใจของวรูม (Victor H.Vroom)

วรูม (Vroom, 1964 : 130) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคนเรียกว่า ทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง (Expectancy theory of motivation) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นบนรากฐานแห่งแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดที่ว่า คนย่อมมีพลังปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริง ซึ่งหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในที่สุด (Valence Concepts)
2. แนวคิดที่ว่า เป้าหมายส่วนตัวที่คนหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลดังปรารถนาย่อมมีทางที่จะสัมฤทธิ์ผลได้ โดยการพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร เป็นอุปกรณ์ (Instrumentality Concepts)



3. แนวคิดที่ว่า การที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เป็นอุปสรรคนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวนั้น คนย่อมมีความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (Expectancy Concepts)

นอกจากนั้นแล้วยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าว ประกอบด้วย

1. ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (Effort)

2. เป้าหมายขององค์กร หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามปฏิบัติงาน เรียกว่า ผลงานขั้นต้น (First-level Outcome)

3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคน หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขาต้องการ หลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุความสำเร็จ มักเรียกกันว่า ผลงานขั้นรอง (Second-level Outcome)

สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้มีผลในการกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับสูงก็คือเมื่อ เขาเกิดความเชื่อว่า

1. ความพยายามตามที่คาดหวังจะยังผลให้เกิดผลงานขั้นต้นในระดับสูงได้

2. ผลงานขั้นต้นระดับสูงที่เกิดขึ้นจะเป็นอุปสรรคนำสู่ผลงานขั้นรองได้

3. ผลงานขั้นรองที่เกิดขึ้นจะยังผลสนองความปรารถนาที่แท้จริงในผลงานขั้นรองที่ได้ ตั้งใจไว้

การกระตุ้นจูงใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น เมื่อเขามั่นใจว่าผลงานขั้นต้นย่อม สำเร็จลงได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวังและความสำเร็จของผลงานขั้นต้นจะเป็นอุปสรรคนำเขาสู่ความสำเร็จในผลงานขั้นรอง ซึ่งผลงานขั้นรองนั้นจะสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริง ของเขาให้

จากแนวคิดของวรูม (Vroom, 1964 : 130) พบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมี เป้าหมายส่วนตัวแล้ว ก็ย่อมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้ว ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไป ให้ถึงสิ่งที่เราหวังไว้

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยต่างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูในองค์กรในแต่ละด้านส่งผลอย่างไร ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การกระตุ้น เป้าหมาย ทั้งหลายเหล่านี้ล้วน ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของครู

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

เสาวณีย์ วงศ์อ้อย (2556 : 50) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 88 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิกิมา พุฒประเสริฐ (2556 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรตามลำดับ

จิตติชัย ยัคลา (2556 : 51) ได้ศึกษาความผูกพันของข้าราชการครู ต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาในจังหวัดนครสวรรค์มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด

เพชร มาตยะพันธ์ (2557 : 71) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาของ

ท่านมีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียรและความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบุคลากรทุกคนของท่านมีความสุขกับการทำงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับความผูกพันและวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า 1. ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย 2. ผลวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกัน

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558 : 74) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พงษ์พัฒน์ มีแก้ว (2559 : 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบรรณิการกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน

เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันพิดา สีลาทอง (2559 : 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิภาค พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556 : บทคัดย่อ) จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยตัวแปรดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมการทำงานและภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน และ 2) วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ ร้อยละ 40.5 ส่วนภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง ได้ร้อยละ 41.8 นอกจากนี้ วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกับภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแบบสร้างความปลอดภัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้ร้อยละ 49.5 ผลการศึกษาวิจัยบ่งชี้บทบาทที่สำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัย ซึ่งองค์กรควรพัฒนาให้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม กับภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กร

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์กรและการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมธรรมองค์กร 8 ประเภท ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นหญิง การมุ่งเน้นผลระยะยาว และการมุ่งเน้นผลระยะสั้น ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 8 ประเภท สามารถกำหนดความผันแปรของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 86 แต่เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละประเภทกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคุณสมบัติพลของวัฒนธรรมองค์กรประเภทอื่นให้คงที่พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กร 5 ประเภท ได้แก่ ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยมลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นผลระยะยาวที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเมื่อทำการคัดเลือกวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ เข้าสมการพยากรณ์พบว่า มีวัฒนธรรมเพียง 2 ประเภทเท่านั้น คือ วัฒนธรรมองค์กรประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะความเป็นชาย ที่เป็นค่าพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้งสอง ประเภทร่วมกัน สามารถกำหนดค่าความผันแปรของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 85

มนันยา แก้วมุงคุณ (2561 : 72 - 75) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความ

พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่าง 0.71 - 0.84

### งานวิจัยต่างประเทศ

แฮตัน (Hatton, 1997 : 42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำใน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูง และ โรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสถานะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทน การมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

คลาสเซน อัชเชอร์ และบอง (Klassen Usher & Bong, 2010 : 464 - 486) ได้ศึกษาผลกระทบทางวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของคุณภาพโดยรวม โดยทำการศึกษามหาวิทยาลัยโรงพยาบาลในประเทศอิหร่าน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 45.60 ของพนักงานและร้อยละ 91.70 ของผู้จัดการโรงพยาบาลเป็นเพศชาย โรงพยาบาลมีโครงสร้างการทำงาน และสายการทำงาน ร้อยละ 41.60 เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.40 มีการจัดการแบบมีส่วนร่วมเด่นในลักษณะความเป็นผู้นำ ส่วนใหญ่ผู้บริหารใช้การจัดการและกระบวนการมีส่วนร่วม ในองค์กร ในอัตราร้อยละของการมีส่วนร่วมในระบบ TQM ได้แก่ การบริหารจัดการการผลิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ร้อยละ 50, 66.70 และ 41.70 ตามลำดับ คะแนนความสำเร็จระดับ TQM ในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.47 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระบบ TQM มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือ การมุ่งเน้นลูกค้า กระบวนการจัดการ และต่ำสุดคือ มุ่งเน้นตัวแทน คิดเป็นร้อยละ 58.30, 16.70, 16.70 และ 8.30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าระบบ TQM มีความสัมพันธ์กับพนักงาน ที่ระดับ 0.970 ผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับ 0.965 การจัดการกระบวนการ ที่ระดับ 0.942 การเน้นลูกค้า ที่ระดับ 0.937 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่ระดับ 0.928

และการเป็นผู้นำและการจัดการ ที่ระดับ 0.924 มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดตามลำดับ และการเน้นทรัพยากร ที่ระดับ 0.856 มุ่งเน้นตัวแทน ที่ระดับ 0.871 ทุกกรณีมีระดับนัย มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลสำเร็จและการแก้ไขปัญหาด้วยระบบ TQM มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับ 3.84 และ 2.63 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของระบบ TQM อยู่ในระดับ 3.14 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของระบบ TQM ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ชู เหมย ชิง (Shu-Mei Tseng, 2010 : 269 - 284) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนการจัดการความรู้และประสิทธิผลขององค์กร มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน เป็นผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการอาวุโสด้านการวิจัยและพัฒนา ของบริษัทที่ใหญ่ที่สุดในไต้หวัน โดยอ้างอิงข้อมูลการบริการด้านเครดิตของประเทศจีน พบว่า ความแตกต่างของวัฒนธรรมภายในองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (sig = 0.017) ความแตกต่างของวัฒนธรรมภายในองค์กร มีผลต่อการเปลี่ยนการจัดการความรู้ (sig = 0.042) การเปลี่ยนการจัดการความรู้ โดยการสกัดความรู้จากตัวคน การรวบรวมความรู้ และการฝึกฝังความรู้ มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (sig = 0.000) ส่วนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ไม่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (sig = 0.156) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์หาคถอยพหุระหว่างการเปลี่ยนการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การสกัดความรู้จากตัวคน (x1) การรวบรวมความรู้ (x2) และการฝึกฝังความรู้ (x3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าคะแนนดิบ เท่ากับ 0.137, 0.030, 0.499 ตามลำดับ สามารถเขียนเป็นสมการค่าคะแนนดิบ คือ  $\hat{y} = 0.111x_1 + 0.029x_2 + 0.372x_3$  มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.579 (R = 0.579) ซึ่งทั้งหมดสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนการจัดการองค์ความรู้และประสิทธิผลขององค์กรได้ดี

ซานโตส (Santos, 2013 : 153 - 161) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานสถาบันอุดมศึกษาในประเทศโปรตุเกส จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 635 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ (ค่าอยู่ระหว่าง 0.40 และ 0.50) โดยทำการพิจารณาเป็นรายตัวแปร ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์กรมีผลการส่งเสริมสนับสนุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด

เอลาโงแวน (Elangovan, 2001 : 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานที่ลาออก และสำรวจความสัมพันธ์ในความเครียด

ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออก ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดที่มาจากสาเหตุของความเครียดในการทำงานสูง จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และเมื่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำก็จะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกสูง ซึ่งพบว่า ความเครียดที่มาจากสาเหตุของความเครียดในการทำงานไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

ซาบิด มุราลี และ จูเลียน่า (Zabid, Murali. & Juliana. 2003 : 708 - 728) ได้ศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบความยินยอมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมองค์กรเน้นกฎระเบียบ แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรมองค์กรแบบเน้นความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับอารมณ์ความผูกพัน วัฒนธรรมการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอารมณ์ความผูกพัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า วัฒนธรรมองค์กรผู้ประกอบการและการแข่งขันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางการเงินขององค์กร พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ ผลตอบแทนการลงทุน และอัตราสภาพคล่อง มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 11.45, 5.81 และ 2.78 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางการเงินขององค์กรต่อการทำกำไร แต่ไม่มีอิทธิพลต่ออัตราสภาพคล่อง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เดนิสและมิสรา (Denison & Mishra. 1995 : 204 - 233) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทฤษฎีความสัมพัทธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผล เพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผล จากลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัว เป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์กรอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็น ตัวชี้วัดการบูรณาการ(Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

คูก์ (Cooke et al. 1998 : 25 - 90) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายลักษณะ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะของการสร้างสรรค์ ลักษณะของการตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะของการตั้งรับ - ก้าวร้าว ผลการวิจัยพบว่า รายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ให้บริการมีคุณภาพสูง คือ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งแตกต่างกันระหว่างวัฒนธรรมองค์กร 3 รายลักษณะ คือ วัฒนธรรม



องค์กรสร้างสรรค์มีมากกว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรในต่างประเทศ มีผู้ศึกษายาวนานกว่าประเทศไทยทั้งศึกษาในด้านองค์กรธุรกิจ และองค์กรทางการศึกษา ตลอดจนสร้างเครื่องมืออย่างแพร่หลายและได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทย

อาร์ชาด (Arshad, 2003 : 68) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐปีนญาบ ประเทศปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทั่วไปมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบโครงสร้าง โดยพบว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบไม่ปรับตัว ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในแง่ประสิทธิผล โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าคะแนนเฉลี่ยความมีประสิทธิภาพดีกว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบไม่ปรับตัว นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนที่มีค่านิยม อย่างเช่น กำหนดเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนเพื่อไปถึงจุดหมาย มีการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาพนักงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น การมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบเปิด และความสามารถในการปรับตัว จะมีประสิทธิผลมากที่สุดในด้านพันธกิจของโรงเรียน ภาวะผู้นำการประสานงานและความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่องาน

ลือคและครอฟอร์ด (Lok & Crawford, 1999 : 12 - 15) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมย่อย รูปแบบความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ต้องการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมย่อย กับความมุ่งมั่น โดยมีตัวแปร ได้แก่ รูปแบบผู้นำ ความพึงพอใจ และคุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยได้ทำการศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมย่อย และความมุ่งมั่น ยังได้รับความสนใจน้อยมากการยอมรับความซับซ้อนและความหลากหลายในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในความมุ่งมั่นของบุคลากรมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น ซึ่งมากกว่าวัฒนธรรมองค์กรทั่วไป ความพึงพอใจกับระดับของการควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุดกับความมุ่งมั่น ตัวแปรรูปแบบความเป็นผู้นำ ความคิดเห็น มีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงกับความมุ่งมั่นเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ และ มีความสัมพันธ์เชิงบวกเล็กน้อย ระหว่างอายุและความมุ่งมั่น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วม ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ในตำแหน่ง ประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นขององค์กร

กิบเบอร์ตันและคณะ (Giberson et al. 2009 : 137 - 157) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร: การเชื่อมโยงลักษณะ CEO และค่านิยมทางวัฒนธรรม วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและยืนยันทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับความ

เชื่อมโยงระหว่างความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรที่พวกเขานำไปสู่สมมติฐานที่เฉพาะเจาะจงที่ได้รับการพัฒนาและผ่านการทดสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารหัวหน้าคือ ลักษณะบุคลิกภาพ (ซีอีโอ) และคุณค่าทางวัฒนธรรมที่ใช้ร่วมกันในหมู่สมาชิกขององค์กร กลุ่มเป้าหมายได้แก่ 32 ซีอีโอ ที่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพค่านิยมส่วนบุคคลที่เป็นมาตรฐาน 5 อย่าง และบุคลากรรวม 467 คนใน 32 ผลการแสดงผลการสนับสนุนสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสมมติฐานหลายบุคลิกภาพของซีอีโอและคุณค่าทางวัฒนธรรม การวิเคราะห์การสำรวจชี้ให้เห็นว่าค่านิยมส่วนบุคคลของซีอีโอส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับค่านิยมวัฒนธรรม ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องพิจารณาอย่างจริงจัง เรื่องความ "พอดี" ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันที่ต้องการและลักษณะซีอีโอ องค์กรใดพยายามที่จะเปลี่ยนลักษณะพื้นฐานของการทำงานอาจต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือบุคลากรที่สำคัญที่ด้านบนสุดขององค์กรเพื่อให้บรรลุการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นนี้คือการศึกษาระดับปริญญาโทแรกที่จะสร้างการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะเฉพาะของซีอีโอและคุณค่าทางวัฒนธรรมขององค์กรของพวกเขา การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะซีอีโอจะรู้สึกทั่วทั้งองค์กรโดยส่งผลกระทบต่อบรรทัดฐานที่อนุมัติหรือกีดกันพฤติกรรมของสมาชิกและการตัดสินใจและรูปแบบของพฤติกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ในหมู่สมาชิก

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ วัฒนธรรมองค์กรคือ ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม บรรทัดฐาน ทักษะคิด เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติขององค์กรและเป็นสิ่งที่สมาชิกส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน รวมถึงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ร่วมกันยึดถือและปฏิบัติต่อกันมาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร และมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งได้ 4 แบบคือ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย 4) วัฒนธรรมแบบราชการ ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดที่จะการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้ตัวแปรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน 3 ด้านคือ 1) ด้านความศรัทธา 2) ด้านความทุ่มเท และ 3) ด้านความจงรักภักดี

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,185 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน พิสนุ พองศรี. 2552 : 104) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 346 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วน มีรายละเอียดดังนี้
  - 2.1 แบ่งประชากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในแต่ละกลุ่มย่อยตามขนาดโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ
  - 2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครจซีและ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน
  - 2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างให้กระจายไปตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
1. กระสัง	134	96	61	15	10	7
2. นางรอง	152	115	95	17	12	10
3. ประโคนชัย	363	67	49	39	7	5
4. พุทไธสง	140	205	34	15	22	4
5. เมืองบุรีรัมย์	257	165	115	28	18	12
6. ลำปลายมาศ	129	64	81	14	7	9
7. ละหานทราย	134	47	91	15	5	10
8. สตึก	108	147	68	12	16	7
9. หนองกี่	122	114	32	13	12	3
<b>รวม</b>	<b>1539</b>	<b>1020</b>	<b>626</b>	<b>167</b>	<b>111</b>	<b>68</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>3,185</b>			<b>346</b>		

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา  
แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบ  
รายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในขอบข่ายวัฒนธรรมองค์กร 4 ประการ คือ

#### 1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

4. วัฒนธรรมแบบราชการ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ช่วง ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความศรัทธา

2. ด้านความทุ่มเท

3. ด้านความจงรักภักดี

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ช่วง ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

## 2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และแบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อเสนอแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งโดยกำหนดค่า IOC ไม่ต่ำกว่า .05 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ (สมประสงค์ เสนารัตน์, 2561 : 118) ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบ ได้แก่

2.5.1 นายไพศาล สังกะเพศ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.2 นายสุรวุฒิ ธรรมธระ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.3 นายณัฐพงษ์ วิทยาประโคน วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านโคกชาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.4 ดร.พินิจ อุไรรักษ์ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (วิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและการวัดผลประเมินผล

2.5.5 นายพรพรด เจนสุวรรณ วุฒิการศึกษา ค.ม. (หลักสูตรและการสอน) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

ผลปรากฏจากการวิเคราะห์ค่า IOC ปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.8 นำแบบสอบถาม มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ .923 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .924 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2.9 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจุดมุ่งหมายต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายตามโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน
3. เมื่อถึงกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด
5. ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 346 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าที่ต้องการ การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น มีดังต่อไปนี้
  - 4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ
  - 4.2 การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย

(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบ  
ความเรียง โดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 163)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความคิดเห็นในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)  
โดยกำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .05

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) การแปลความหมายของ  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) ซึ่งพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน  
ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 110)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมี  
ความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน  
ในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าในทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม  
หรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.80 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์ 0.60 - 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อยมาก



## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 93 - 65)

ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	$k$	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

### 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (P) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ต้องแปลงเป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 304)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนของข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 124)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$n \sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนข้อมูล (กลุ่มตัวอย่าง)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 314)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนชุด X กับชุด Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด Y
	n	แทน	จำนวนคะแนน หรือจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$x_1$	แทน	ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว
$x_2$	แทน	ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
$x_3$	แทน	ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย
$x_4$	แทน	ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ
$x_t$	แทน	วัฒนธรรมองค์กรของครู
$y_1$	แทน	ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร
$y_2$	แทน	ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร
$y_3$	แทน	ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
$y_t$	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

**ตอนที่ 3** ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

**ตอนที่ 4** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ซึ่งจะปรากฏดังตาราง 4.1 ดังนี้

**ตาราง 4.1** จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	139	40.20
1.2 หญิง	207	59.80
<b>2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	96	27.75
2.2 10 – 20 ปี	117	33.81
2.3 มากกว่า 20 ปี	133	38.44
<b>3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน</b>		
3.1 ขนาดเล็ก	68	19.65
3.2 ขนาดกลาง	111	32.08
3.3 ขนาดใหญ่	167	48.27
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 346 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ประกอบด้วยเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 เพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.81 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.44 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.65 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 48.27

**ตอนที่ 2** ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.2 ถึง 4.6 ดังนี้

**ตาราง 4.2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.05	0.49	มาก	3
2	ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.04	0.52	มาก	4
3	ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.07	0.59	มาก	1
4	ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	4.06	0.53	มาก	2
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.06</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.04$ )

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมแบบ  
ปรับตัว โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกลสามารถนำความคาดหวังมา เป็นความจริงได้	4.01	0.68	มาก	6
2	หน่วยงานของท่าน ประชุม อภิปราย เพื่อ กำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและ สมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน	4.08	0.74	มาก	4
3	บุคลากรมีการปรึกษาหารือ หาแนวทาง แก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.06	0.75	มาก	5
4	บุคลากรให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.00	0.70	มาก	7
5	บุคลากรภายในองค์กรสามารถนำเสนอ ผลงานได้ด้วยตนเอง	4.18	0.67	มาก	2
6	บุคลากรภายในองค์กรสร้างสรรค์ผลงาน ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.92	0.76	มาก	9
7	บุคลากรภายในองค์กรมีความใจกว้างและ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.94	0.77	มาก	8
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการ ทำงานได้จริงมาใช้ในองค์กร	4.11	0.75	มาก	3
9	หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจาก ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง ในการทำงานท่านสามารถทำความเข้าใจ และขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและ ทันที	3.92	0.71	มาก	9

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
10	ท่านเชื่อว่าการจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา	4.28	0.67	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.05	0.49	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 10 ท่านเชื่อว่าการจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือ ข้อ 5 บุคลากรภายในองค์กรสามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.18$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 6 บุคลากรภายในองค์กรสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และข้อ 9 หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานท่านสามารถทำความเข้าใจ และจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต	4.13	0.77	มาก	2
12	บุคลากรภายในองค์กรของท่านมีความกระตือรือร้นและใส่ใจต่องานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.02	0.75	มาก	7



ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
13	บุคลากรภายในองค์กรของท่านมีความ ขยัน ทุ่มเทให้กับการทำงาน ตั้งใจทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.73	มาก	6
14	บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	4.13	0.68	มาก	2
15	หน่วยงานของท่านมีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อ ผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ	4.11	0.72	มาก	4
16	หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นการ พัฒนาผู้เรียน	4.14	0.74	มาก	1
17	ภายในหน่วยงานของท่านต่างทำงานเพื่อ ความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง	4.10	0.69	มาก	5
18	ภายในหน่วยงานของท่านมีการแข่งขันใน การทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์ หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.86	0.74	มาก	10
19	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงหลักการ สาระสำคัญในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มี ความเป็นรูปธรรมมากขึ้น	4.02	0.73	มาก	7
20	หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผล การดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้าง ความท้าทายและการแข่งขันระหว่าง ทีมงานอยู่เสมอ	3.90	0.78	มาก	9
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.04</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 16 หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมา คือข้อ 11 ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคตและข้อ 14 บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุตุน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.13$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 18 ภายในหน่วยงานของท่านมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.86$ )

**ตาราง 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบ  
เครือข่าย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
21	หน่วยงานของท่านมีการศึกษาความจำเป็น และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่เสมอ	4.01	0.76	มาก	9
22	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.75	มาก	3
23	บุคลากรมีความรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.08	0.72	มาก	6
24	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน	3.90	0.84	มาก	10
25	บุคลากรแสดงน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ	4.14	0.75	มาก	1
26	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นที่เป็นนอองเสมือนครอบครัวเดียวกัน	4.10	0.79	มาก	3
27	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.13	0.67	มาก	2

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
28	บุคลากรต่างทุ่มเททำงานเพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน	4.10	0.68	มาก	3
29	บุคลากรในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.05	0.76	มาก	7
30	บุคลากรในองค์กรยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง	4.04	0.70	มาก	8
รวมเฉลี่ย		4.07	0.59	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 25 บุคลากรแสดงน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ ข้อ 27 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 4.13$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 24 บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน ( $\bar{X} = 3.90$ )

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด	4.16	0.73	มาก	2
32	องค์กรของท่านต้องการให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน	4.22	0.67	มาก	1
33	ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ	4.16	0.71	มาก	2
34	องค์กรของท่านมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงระดับอำนาจของแต่ละสายงาน	4.09	0.76	มาก	5

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
35	องค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก กฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่าง เคร่งครัด	4.10	0.76	มาก	4
36	บุคลากรส่วนใหญ่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัว ผู้บริหาร	4.00	0.86	มาก	7
37	ระบบการทำงานแบบที่ท่านทำ มีความมั่นคง ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.76	มาก	10
38	ท่านจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันใน หน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกสมาชิก ผู้ร่วมงานแม้จะขัดกับความรู้สึกของสมาชิก ผู้ร่วมงานก็ตาม	3.97	0.77	มาก	8
39	หน่วยงานของท่านมีการตรวจแผนงานและ กิจกรรมว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่	4.01	0.69	มาก	6
40	หน่วยงานของท่านปรับปรุงทบทวนแผนงาน นั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ	3.97	0.76	มาก	8
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.06</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.06$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ  
ข้อ 32 องค์กรของท่านต้องการให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือ  
ข้อ 33 ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ และ ข้อ 31  
ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.16$ ) ส่วนข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 37 ระบบการทำงานแบบที่ท่านทำ มีความมั่นคง ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง  
( $\bar{X} = 3.92$ )

ตอนที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.7 ถึง 4.10 ดังนี้

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	4.10	0.56	มาก	3
2	ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	4.38	0.49	มาก	1
3	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.26	0.52	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.27	0.46	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.26$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ )

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ท่านคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม	4.10	0.69	มาก	7
2	ท่านคิดว่าเป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน	4.11	0.70	มาก	6

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
3	ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า	4.02	0.78	มาก	9
4	ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสม	4.16	0.69	มาก	5
5	ท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา	4.17	0.74	มาก	4
6	สถานศึกษาของท่านได้ชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง	3.96	0.77	มาก	13
7	ท่านเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้	4.03	0.74	มาก	8
8	ท่านมีความภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.27	0.73	มาก	2
9	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	3.99	0.87	มาก	11
10	ท่านพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.00	0.68	มาก	10
11	โรงเรียนของท่านมีการแบ่งงานให้สอดคล้องตรงกับความสามารถของบุคคล	3.99	0.83	มาก	11
12	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	4.18	0.74	มาก	3
13	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร	4.36	0.63	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.10	0.56	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 13 ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือ ข้อ 8 ท่านมีความภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.27$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 6 สถานศึกษาของท่านได้ชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง ( $\bar{X} = 3.96$ )

**ตาราง 4.9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความทุ่มเทต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
14	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	4.40	0.64	มาก	7
15	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.39	0.65	มาก	9
16	ท่านพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของท่านเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน	4.47	0.62	มาก	3
17	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน	4.38	0.70	มาก	10
18	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.48	0.64	มาก	2
19	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.47	0.65	มาก	3
20	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.50	0.62	มาก	1
21	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	4.45	0.65	มาก	5

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ข้อ	ความทุ่มเทต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
22	ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/ แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำทาง ไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.26	0.67	มาก	12
23	ท่านคิดถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว	4.22	0.62	มาก	13
24	ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	4.12	0.87	มาก	15
25	ท่านได้พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์	4.29	0.68	มาก	11
26	ท่านพยายามปกป้อง รักษาชื่อเสียงและ ผลประโยชน์ขององค์กรเสมอ	4.45	0.60	มาก	5
27	ท่านวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสมอ	4.40	0.64	มาก	7
28	การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนในความสำเร็จ ขององค์กร	4.21	0.65	มาก	14
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.38</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรโดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุดคือ ข้อ 20 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ  
( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมาคือ ข้อ 18 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ  
( $\bar{X} = 4.48$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 24 ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการ  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.12$ )



ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
29	ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดีเมื่อรู้ว่าจะทำงานที่ก่อสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา	4.34	0.68	มาก	4
30	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	4.28	0.71	มาก	7
31	ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	3.95	0.95	มาก	12
32	ท่านพร้อมจะทำงานทุกอย่าง เพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป	4.32	0.67	มาก	6
33	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดอายุราชการ	4.33	0.72	มาก	5
34	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	4.35	0.74	มาก	3
35	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ	4.18	0.83	มาก	10
36	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น	4.26	0.72	มาก	8
37	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.40	0.62	มาก	2

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
38	ท่านมีความจงรักภักดีต่อ โรงเรียน	4.44	0.60	มาก	1
39	ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.24	0.76	มาก	9
40	ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร	4.09	0.91	มาก	11
รวมเฉลี่ย		4.26	0.52	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 38 ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.44$ ) รองลงมาคือ ข้อ 37 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ( $\bar{X} = 4.40$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 31 ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาสท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ( $\bar{X} = 3.95$ )

**ตอนที่ 4** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

**ตาราง 4.11** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วัฒนธรรมองค์กรของครู		ความผูกพันต่อองค์กรของครู			รวม
		ด้านความเคร่งครัดต่อ องค์กร	ด้านความทุ่มเทต่อ องค์กร	ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร	
		$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_t$
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	$X_1$	.690**	.487**	.475**	.622**
ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	$X_2$	.747**	.527**	.426**	.641**
ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	$X_3$	.777**	.553**	.555**	.710**
ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	$X_4$	.749**	.606**	.542**	.712**
<b>รวม</b>	$X_t$	.831**	.609**	.561**	.753**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .753$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านที่ 4 วัฒนธรรมแบบราชการ ( $r = .712$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ( $r = .710$ ) ด้านที่ 2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $r = .641$ ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว ( $r = .622$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยรวมและรายคู่ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .690$ ) รองลงมาคือด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .487$ ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกลดน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .475$ ) ตามลำดับ

2. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .747$ ) รองลงมาคือด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .527$ ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกลดน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .426$ ) ตามลำดับ

3. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .777$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .555$ ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกลดน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .553$ ) ตามลำดับ

4. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .749$ ) รองลงมาคือด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .606$ ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกลดน้อยที่สุดคือด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .542$ ) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
  - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

#### สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,185 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาด กลุ่ม ตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี. 2552 : 104) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 346 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบ รายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในขอบข่ายวัฒนธรรมองค์กร 4 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย
4. วัฒนธรรมแบบราชการ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความศรัทธา
2. ด้านความทุ่มเท
3. ด้านความจงรักภักดี

**ตอนที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2 การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง และปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องสมบูรณ์เหมาะสม โดยอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตอนของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของครู เท่ากับ .923 และความผูกพันต่อองค์กรของครู เท่ากับ .924 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เท่ากับ .978

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายตามโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน เมื่อถึงกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งหมด ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดจำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นจำนวนร้อยละ

4.2 การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .05

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สรุปผล ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้าน

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .753$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านที่ 4 วัฒนธรรมแบบราชการ ( $r = .712$ ) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ( $r = .710$ ) ด้านที่ 2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $r = .641$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว ( $r = .622$ )

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสถานศึกษาแสดงน้ำใจ มีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรต่างทุ่มเททำงานเพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นที่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกันเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา กุ์ศรี (2553 : 76) ที่พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน



ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับของวัฒนธรรม องค์การที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเนื้อหา และด้านลักษณะก้าวร้าว เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ปรากฏผล คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นความสัจการแห่งตน มิติเน้นไมตรี สัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ด้านลักษณะเนื้อหาปรากฏผล คือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นเห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านลักษณะเชิงรุกปรากฏผล คือ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการเห็นตรงข้าม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนและแตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจรีต (2548 : 210) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน ด้านการเสริมพลังและด้านการเอื้ออาทร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน ด้านการเสริมพลัง ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมลนิก (Melnick, 1992 : 1649) ที่พบว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ภาษา การแต่งกาย การแสดงออก ความรู้สึก ความผูกพันในโรงเรียน และการสนับสนุนโรงเรียน วัฒนธรรมมีส่วนช่วยทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีจิตสำนึกในส่วนรวมและผู้นำสามารถใช้วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษาเป็นเครื่องมือทางสัญลักษณ์ที่มีพลังอิทธิพลและใช้สื่อความหมายแทนภาษาโดยยอมรับและใช้วัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญหลาย ๆ อย่างในโรงเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดวิบุรุษในโรงเรียนหรือบุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่าง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามความเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา อย่างสม่ำเสมอ พอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานมิใช่เพื่อชื่อเสียงของตัวเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา พยายามปกป้องชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร มีการวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ วงศ์อ้อย (2556 : 50) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา พุฒประเสริฐ (2556 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮนตัน (Hatton, 1997 : 42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูง และโรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสภาพที่เอื้ออำนวย ให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทน การมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .753$ ) โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านที่ 4 วัฒนธรรมแบบราชการ รองลงมาคือ ด้านที่ 3 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านที่ 2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรภายในโรงเรียนต้องการวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งมั่นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งมั่นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมาก ที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง จะมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ไชยสร (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพบรรยากาศขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีบุคลิกภาพโดยรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหัวนั้ว อยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับ มาก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอมและมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนั้วมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บุคลิกภาพแบบหัวนั้ว แสดงตัวเปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.629$ )

สอดคล้องกับ กิจลดา สุรัสโม (2557 : 1 - 12) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด ( $r = .937$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ราชดำเนิน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว สิทธิผล (2556 : 135) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และราชดำเนิน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด (สายงาน) ของพนักงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นนยา แก้วมุงคุณ (2560 : 79) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ความผูกพันในองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่าง 0.84 – 0.717 ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 89) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรอย่างสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบ มุ่งผลสำเร็จให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยมีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย ปรับปรุงหลักการ สาระสำคัญในวิสัยทัศน์ พันธกิจของงานที่ทำให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ มีการกำหนดนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน มุ่งแสวงหา เป้าหมาย ที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและใส่ใจต่องาน ที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความขยัน ทুমเทให้กับการทำงาน ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุตุน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ส่งเสริม ให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง แล้วมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างความท้าทายและการแข่งขันระหว่างทีมงานอยู่เสมอ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ ศรัทธาต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรแสดงออกถึงทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อถือ ความนิยม การยอมรับในเป้าหมายและการบริหารงานขององค์กร ความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจต่อองค์กรในการบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดใน บริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและ แผนปฏิบัติงานขององค์กร จนสามารถนำพาวงค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ เป็นการแสดงออกถึง ความเชื่อถือยอมรับและมั่นใจในการคิดและการกระทำ ของบุคคล เพื่อนร่วมงาน และองค์กรนั้น ๆ ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ สัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อ องค์กร สถานศึกษาควรเสริมสร้าง ส่งเสริมให้มีระบบการทำงานที่มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ โดยคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในหน่วยงานและต้องไม่ขัดกับความรู้สึกของสมาชิกต่าง ๆ และ ควรมีการปรับปรุง ทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ในขณะที่เดียวกัน สถานศึกษา ควรรักษาและส่งเสริมลักษณะ วัฒนธรรมของบุคลากรที่เน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่ง อย่างเคร่งครัด สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เห็นปัจจัยอื่น ๆ อย่างรอบด้าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เช่น ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา  
ตำแหน่งในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กิจลดดา สุรัสโม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 2(2) : 1 - 12
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- จิตติชัย ยัคลา. (2556). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- \_\_\_\_\_. (2551). คู่มือคู่มือองค์กรแห่งความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ งามจิต. (2549). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐาปนา ฉิ่งไพศาล. (2559). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนัชช
- ฐิติมา พุฒประเสริฐ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). วัฒนธรรมองค์กร คุณค่าที่ซื้อไม่ได้แต่สร้างได้. นนทบุรี : ไอดีซี พรีเมียร์
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). สร้างคน สร้างองค์กร คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.
- เทิดทูน ไทศรีวิชัย. (2549, พฤษภาคม-มิถุนายน). “ผู้นำและดาวเด่นกับการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร.” วารสารการบริหารคน. 27(3) : 83 - 85.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่อุบัติการเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ : ปราชญ์สยาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.



ข้าราชการ คงคาสวัสดิ์. (2549). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

นันทิศา สีลาทอง. (2539). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม  
เครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.  
งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์  
ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏบุรีรัมย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553ก). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม  
วิชาการ.

\_\_\_\_\_. (2553ข). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.

พงษ์พัฒน์ มีแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา :  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎี  
วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

พิสนุ ฟองศรี. (2550). การประเมินผลทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พรอพเพอร์  
ตีพรีน.

พีรยา ภูศรี. (2553). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา  
สมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏธนบุรี.

- เพชร มาตยะพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการ  
เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ :  
ดวงกมลพับลิชชิง.
- มนันยา แก้วมุงคุณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ร.ม.  
(รัฐประศาสนศาสตร์). สกลนคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :  
ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : เอช อาร์  
เซ็นเตอร์.
- เรียม ศรีทอง. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรณกร รอบคอบ. (2560). วัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560, จาก  
<https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsana/sara-na-ru/wathnthrrm-xngkhkr>.
- วรรรัตน์ เทพมะที. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับ การทำงาน  
เป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี  
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิรัช สงวนวงศวาน. (2557). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน  
เอ็ดดูเคชั่น อิน โด โชน่า.
- วิโรจน์ เกษภูถักกษณ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้าน  
กระบวนการกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานตาม  
บทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร”, วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร  
ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ และศิลปะ. 30(2) : 65 – 81
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหาร  
ที่มีประสิทธิผล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). ขอนแก่น. คลังนานาวิทยา.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.

- สญา ชีระวิชิตระกุล. (2549). “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิก  
ที่ติดต่อองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, วารสารจิตพฤติกรรม  
ศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย. 4(1) : 116 - 144
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมเดช มุงเมือง. (2549). พฤติกรรมองค์การ. เชียงราย : คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เชียงราย.
- สมประสงค์ เสนารัตน์. (2561). การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม : หจก. อภิชาติ  
การพิมพ์
- สมพงษ์ เกษตรอำนาจ. (2549). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์การ”,  
วารสารข้าราชการ. 51(3) : 1 - 8
- สมโภชน์ นพคุณ. (2541). “วัฒนธรรมองค์การสำคัญอย่างไร”, วารสารข้าราชการ. 43(3) : 47.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.  
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550, มกราคม – เมษายน). “ความผูกพันของพนักงาน”, วารสารทรัพยากร  
มนุษย์. 3(1) : 3 - 13.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). แนวทางการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ :  
สำนักงาน.
- \_\_\_\_\_. (2557). นโยบายคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ :  
ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง  
(พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2536). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง และ  
พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของผู้บริหารในองค์การ  
เอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ :  
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เสาวนีย์ วงศ์อ้อย. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงดาว สิทธิผล (2556 ). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 5(1) : 135 - 148
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมเรศ ภูมิรัตน์. (2561). "วัฒนธรรมองค์กรของคณะวิทยาศาสตร์". วารสาร 6 ทศวรรษ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล : 240
- อรัญญา ไชยสร.(2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช”, วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. 6(1) : 59 - 66
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). A Three - component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**. 1(1) : 61 – 89
- Arshad, M. (2003). **A Study of Organization Culture and Effectiveness of Secondary Schools**. Institute of Education and Research, University of the Punjab.
- Baron, R. A. (1986). **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon.
- Becker, H. S. (1960). Note on the Concept of Commitment. **American Journal of Sociology**. 66(1) : 32 - 40
- Bowditch, J. J. & Buono, A. F. (1997). **A Primer on Organizational Behavior**. New York : John Wiley & Sons.
- Buchanan, H. B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Manager in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**.19(4) : 533 - 546.

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Value Framework**. New York: Addison-Wesley.
- \_\_\_\_\_. (2011). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Value Framework**. (3rd ed). San Francisco : Jossey-Bass.
- Charles, P. (2006). **The New Public Management in Developing Counties**. London: Commonwealth Secretariat.
- Cook et al. (1998). **Organizational Culture Inventory**. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essential of Psychological Testing**. 3th ed. New York: Harper & Row.
- Daft, R. L. (2001). **Essentials of Organization : Theory and Design**. Ohio: South-Western College.
- Denison, D. R. & Mishra, A. (1995 March-April). **Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness**. **Organizational Science**. 6 (1) : 204 - 223.
- Dimmock, C. & Walker, A. (2005). **Education Leadership: Culture and Diversity**. London: Sage.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", **Journal of Applied Psychology**. 71(3) : 500 - 507
- Elangovan, A. R. (2001). "Causal Ordering of Stress Satisfaction and Commitment and Intention to Quit : a Structural Equations Analysis, Leadership & Organization Development", **Journal of Business Research**. 26(5) : 49
- Fazzil, R. A. (1994). **Management Plus : Maximizing Productivity Through Motivations, Performance, and Commitment**. New York : Irwin Professional.
- French, W. L., Bell Jr., Cecil, H., & Zawacki, R. A. (2005). **Organization Development and Transformation**. (6th ed.). New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Giberson, M. F. (2009). "Two Nonlinear Beams with Definitions of Ductility." **Journal of Structural Division**. ASCE, 95(2) : 137 - 157.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). **Behavior in Organization**. (4th ed.). New York: Simon & Schuster.
- Harrison, Q. (1993). **Organizational Culture: Type and Transformations**. London : Rovthledee.

- Hatton, S. A. (1997). **Teacher Organizational Commitment in High Performing, Low Socioeconomic Status, Border Elementary Schools** [CD-ROM]. Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstracts International Item: 58/01.
- Herzberg, F. (1968). **Work and the nature of man**. New York: World.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2005). **Education Administration : Theory, Research, and Practice**. (8th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Kanungo, R. N. (1982). **The Psychological Approach Work Alienation : An Integrative Approach**. New York : Praeger Publishers.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' Collective Efficacy, Job Satisfaction, and Job Stress in Cross-Cultural Context. **Journal of Experimental Education**. 78 : 464 - 486.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurements**. 30(3) : 607 - 610
- Lok, P. & Crawford, J. (1999). "The Relationship Between Commitment and Organizational Structure, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development". **Leadership & Organizational Development Journal**. 6(1) : 12 - 15.
- Lunenberg, F. C. & Ornstein, A. C. (2000). **Educational Administration: Concepts and Practices (3rd ed.)**. Belmont: Wadsworth.
- Luthans, F. (1995). **Organizational behavior**. (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, R. E. (1964). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological bulletin**. 108(2) : 171.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2003). **Human resource management**. (10th ed.). Ohio: South Western.
- McGree, C. W. & Ford, R. C. (1987, November). "Two (or more) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales," **Journal of Applied Psychology**. 72(4) : 368 - 642.
- Melnick, E. K. (1992, January). Organizational culture within an independent day school: Formation and functions. **Dissertation Abstracts International**. 49(7), 1649 - A.

- Miner, J. B. (1992). **Industrial - Organizational Psychology**. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). **Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York : Academic Press.
- Pascale, R. T. & Athos, A. G.. (1981). **The Art of Japanese Management**. New York : Simon and Schuster.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1987). **Behavior in Organization**. New York : Mcgraw-hill.
- Porter, L. W. at al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59 (5) : 603
- Santos, J. (2013). "Organizational culture and subjective and work well-being the case of employees of Portuguese Universities." **Journal of spatial and organizational dynamics**. 1(3) : 153 - 161.
- Schein, E. H. . (2010). **Organizational Cultural and Leadership**. 4th ed. SanFrancisc: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R. (1999). **Management**. (5th ed.). USA : John Wiley & Sons.
- Shu-Mei Tseng. (2010). The Correlation Between Organizational Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance. **Knowledge Management**. 14( 2) : 269 - 284.
- Smircich, L., & Calas, M. B. (1987). **Organizational Culture : A Critical Assessment**. In Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective. Newbury Park, CA: Sage.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22(1) : 46
- Steers, R. M., & Porter, L. w. (1983). **Motivation and Work Behavior**. (3rd ed). NewYork : McGraw-Hill.
- Vroom, H. V. (1964). **Work and Motivation**. Now York : Wiley and Sons.
- Wren, D. A. (1994). **The Evolution of Management Thought**. Singapore. Now York : John Wiley and SonsInternational.
- Zabid, A., Murali, S. & Juliana, J. (2003). The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance. **Management Development**. 22(8) : 708 - 728.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายไพศาล สังกะเพศ

ด้วย นายยรรยงค์ กะชรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวพัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายสุรวุฒิ ธรรมธะ

ด้วย นายยรรยงค์ กะชีรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวพัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายณัฐพงษ์ วิทยาประโคน

ด้วย นายยรรยงค์ กะชีรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวัดนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.พินิจ อุไรรักษ์

ด้วย นายยรรยงค์ กะชรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สีวิวัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายพรพจน์ เจนสุวรรณ

ด้วย นายรณรงค์ กะชีรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพอุดมวิทยา

ด้วย นายยรรยงค์ กะชิรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวัดมณา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายยรรยงค์ กะชิรัมย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีณรงค์พิทยาลัย

ด้วย นายรณรงค์ กะชีรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวีटना เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายรณรงค์ กะชีรัมย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒





ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดาเบาวิทยา

ด้วย นายยรรยงค์ กะชีรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายยรรยงค์ กะชีรัมย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๘๒๑๙ ๓๖๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครู ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบราชการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความศรัทธาต่อองค์กร ด้านที่ 2 ความทุ่มเทต่อองค์กร และ ด้านที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่าน ได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด จะกระทำและนำเสนอวิจัยในภาพรวมเพื่อผลทางการวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายบรรยงค์ กะชีรัมย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครู ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับคุณลักษณะของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติและด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale 5 ระดับ) จำนวน 40 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ตามระดับตามความหมายที่ระบุไว้ดังนี้

5 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>						
<b>ด้านที่ 1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว</b>						
1	หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกลสามารถนำความคาดหวังมาเป็นความจริงได้					
2	หน่วยงานของท่าน ประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกัน ทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน					
3	บุคลากรมีการปรึกษาหารือ หาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
4	บุคลากรให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน					
5	บุคลากรภายในองค์กรสามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเอง					
6	บุคลากรภายในองค์กรสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
7	บุคลากรภายในองค์กรมีความใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงานได้จริงมาใช้ในองค์กร					

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงานท่านสามารถทำความเข้าใจและจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที					
10	ท่านเชื่อว่า การจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา					
<b>ด้านที่ 2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ</b>						
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต					
12	บุคลากรภายในองค์กรของท่าน มีความกระตือรือร้น และใส่ใจต่องานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
13	บุคลากรภายในองค์กรของท่านมีความขยัน ทุ่มเทให้กับการทำงาน ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14	บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
15	หน่วยงานของท่านมีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ					
16	หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน					
17	ภายในหน่วยงานของท่านต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง					
18	ภายในหน่วยงานของท่านมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
19	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงหลักการ สาระสำคัญในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น					
20	หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างความท้าทายและการแข่งขันระหว่างทีมงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 3 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย</b>						
21	หน่วยงานของท่านมีการศึกษาความจำเป็น และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่เสมอ					
22	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเหมาะสม					
23	บุคลากรมีความรู้สึกที่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
24	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน					
25	บุคลากรแสดงน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่นๆ					
26	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน					
27	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
28	บุคลากรต่างทุ่มเททำงานเพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน					
29	บุคลากรในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
30	บุคลากรในองค์กรยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง					
<b>ด้านที่ 4 วัฒนธรรมแบบราชการ</b>						
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด					
32	องค์กรของท่านต้องการให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน					
33	ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ					
34	องค์กรของท่านมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงระดับอำนาจของแต่ละสายงาน					

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	องค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด					
36	บุคลากรส่วนใหญ่ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร					
37	ระบบการทำงานแบบที่ท่านทำ มีความมั่นคง ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง					
38	ท่านจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกสมาชิกผู้ร่วมงานแม้จะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงานก็ตาม					
39	หน่วยงานของท่านมีการตรวจแผนงานและกิจกรรมว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่					
40	หน่วยงานของท่านปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความศรัทธาต่อองค์กร ด้านที่ 2 ความทุ่มเทต่อองค์กร และ ด้านที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale 5 ระดับ) จำนวน 40 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับตามความหมายที่ระบุไว้ดังนี้

5 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>						
<b>ด้านที่ 1 ความศรัทธาต่อองค์กร</b>						
1	ท่านคิดว่า โดยภาพรวมแล้ว โรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม					
2	ท่านคิดว่า เป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ท่านคิดว่า นโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า					
4	ท่านคิดว่า การบริหารงาน โดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสม					
5	ท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา					
6	สถานศึกษาของท่านได้ชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง					
7	ท่านเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้					
8	ท่านมีความภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน					
10	ท่านพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่					
11	โรงเรียนของท่านมีการแบ่งงานให้สอดคล้องตรงกับความสามารถของบุคคล					
12	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้					
13	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร					
<b>ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร</b>						
14	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
15	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
16	ท่านพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของท่านเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน					
17	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน					
18	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
19	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
20	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					
21	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา					
22	ท่านเห็นว่า องค์กรของท่านมีเป้าหมาย กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
23	ท่านคิดถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว					
24	ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ท่านได้พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
26	ท่านพยายามปกป้อง รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรเสมอ					
27	ท่านวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
28	การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร					
<b>ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>						
29	ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา					
30	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว					
31	ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส					
32	ท่านพร้อมจะทำงานทุกอย่างเพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป					
33	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดอายุราชการ					
34	ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
35	เมื่อมีผู้กล่าวถึง โรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ					
36	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น					
37	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน					
38	ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
39	ท่านคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
40	สถานการณ์ปัจจุบัน ท่านรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางภาคผนวก ค.1 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

โดยผู้เชี่ยวชาญ

วัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
วัฒนธรรมองค์กร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

## ตารางภาคผนวก ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
22	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ความผูกพันต่อองค์กร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

## ตารางภาคผนวก ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

## ตารางภาคผนวก ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .960

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	80

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
311.50	1022.534	31.977	80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของครู มีค่าเท่ากับ .923

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability ด้านที่ 1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	40

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
156.83	247.316	15.726	40

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .924

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability ด้านที่ 2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	40

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
154.67	286.989	16.941	40

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายบรรยงค์ กะชีรัมย์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 10 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2518
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 73 หมู่ 5 บ้านว่าน ตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130 โทรศัพท์ 0982193652
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนลำปลายมาศ เลขที่ 719 หมู่ 1 ถนนรถไฟพัฒนา ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130 โทรศัพท์ 044-661433
ประวัติด้านการศึกษา	พ.ศ. 2543 ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกสังคม ศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2552 ระดับปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) วิชาเอก นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2563 ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์