

## การศึกษาความสัมพันธ์ในการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร กับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 1\*

### A STUDY OF THE RELATIONSHIP IN CREATING ORGANIZATIONAL CLIMATE OF ADMINISTRATORS AND TEACHER ENGAGEMENT TO THE ORGANIZATION OF PRIVATE SCHOOLS IN CHIANG RAI EDUCATIONAL AREA REGION 1

ธัญพร ส่องแสง\*, จินตนา จันทร์เจริญ, ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช

Thanyaporn Songsaeng, Jintana Chancharoen, Thitiarpha Tangkawanich

วิทยาลัยเชียงราย

Chiangrai College, Thailand

\*Corresponding author E-mail: faipron@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาความผูกพันของครูต่อองค์การโรงเรียนเอกชน 3) ศึกษาความสัมพันธ์การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยใช้รูปแบบการวิจัยหากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน รวม 258 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งอยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร แนวคิดของ Watkin & Hubbard ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทน ความชัดเจน ความมุ่งมั่นต่อทีม ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แนวคิดของ Steers ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์

\* Received February 26, 2023; Revised March 24, 2003; Accepted March 30, 2023

แบบวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1) การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สังกัดโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันของครูต่อองค์การสังกัดโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=62, p<.01$ )

**คำสำคัญ:** บรรยากาศ, ความผูกพัน , องค์การ

## Abstract

The objectives of this study was to 1) study the Creating Organizational Climate of Administrators in private schools. 2) study the Teacher Engagement to the organization of private schools. 3) study the Relationship between Creating Organizational Climate of Administrators and Teacher Engagement to the organization of private schools in Chiang Rai Educational Area Region 1. By using the research to find the population. The samples were administrator and teachers in private schools in 1<sup>st</sup> region of Chiang rai under the committee promoting the private education, 258 persons in this study. The instruments consisted of 1) general information questionnaire 2) Creating Organizational Climate of Administrators questionnaire such as Flexibility, Responsibility, Standards, Reward, Clarity and Team Commitment. 3) the Engagement to the organization questionnaire such as Faith and acceptance of organization, Dedication to work hard in the organization and Desire to keep and protect the organization. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and average. Pearson correlation will use to find the association. The results showed that 1. The Creating Organizational Climate of Administrators in private schools in Chiang Rai Educational Area Region 1 is in good level. 2. The Teacher Engagement to the organization of private schools in Chiang Rai Educational Area Region 1 is in good level 3. The Relationship in Creating organizational climate of administrators had a significantly positive correlation to teacher engagement to the organization of private schools in Chiang Rai Educational Area Region 1. ( $r = 62, p<.001$ )

**Keywords:** Climate / Engagement / Organizational



## บทนำ

การระบาดของเชื้อไวรัส โควิด 19 ในประเทศไทยส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยเป็นอย่างมาก มาตรการที่รัฐบาลกำหนด คือ มาตรการกึ่งปิดเมือง (Semi - lockdown) และมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) โรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับการจัดการเรียนการสอนเพื่อลดช่องทางการแพร่เชื้อไวรัส ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีการวางแผนจัดระบบการทำงานในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ครูต้องหาวิธีการสอนที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการสอนออนไลน์ผ่าน Massive Open Online Courseware (MOOC) หรือแอปพลิเคชันที่ช่วยให้ครูสอนในห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) หรือใช้การถ่ายทอดการสอนผ่านสัญญาณโทรทัศน์ (พงศัทศ วนิชานันท์, 2563) นอกจากนี้ การสอบ และการบรรจุครูของภาครัฐที่จัดขึ้นในระหว่างภาคการศึกษา ครูต้องลาไปสอบ และลาออกจากโรงเรียนเอกชนเมื่อติดบรรจุครูของภาครัฐ ทำให้ครูเอกชนขาดแคลน รายได้ของครูเอกชนไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพครูในการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้แก่ครู หากมีการจัดการอบรมทุกเทอมทุกปี จิตสำนึกความเป็นครูก็จะมีมากขึ้น ดังนั้น ขวัญ และกำลังใจของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ (ชิตวร ลีละผลิน, 2564) สอดคล้องกับ (ตะวัน สือกระแสร, 2556)กล่าวว่า ด้านการบริหารบุคลากรพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูลดลง ครูที่มีอายุน้อยบางส่วนลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ไม่มีโครงการจัดอบรมสัมมนาสำหรับโรงเรียนเอกชน ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ขาดครูที่มีคุณภาพ ครูที่มีอายุมากมีปัญหาในการจัดทำสื่อ ICT ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในฐานะผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงานที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่ทำงานอย่างแท้จริงทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า ซึ่งผู้บริหารควรคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศขององค์การโรงเรียนเอกชนให้น่าอยู่เหมาะกับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคนถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยแต่ละองค์การก็จะมีบรรยากาศที่เป็นลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป และบรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน หากสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศองค์การที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้น อย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด (อัมพิกา บุญประเวศ, 2559) สอดคล้องกับ (วิไล กวางศิริ, 2557) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์การโดยตรง



ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนโดยการพัฒนาด้านการกำหนดเป้าหมาย และมีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนเอกชนก็เป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์การอย่างยาวนานและราบรื่น หากบุคลากรมีแรงผลักดันและแรงจูงใจในการทำงานอุทิศตนเพื่อองค์การ องค์การก็จะสามารถพัฒนาต่อไปได้ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว และส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์การก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์การเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์การ ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างแท้จริง ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้แล้วย่อมทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยบุคลากรเหล่านั้นจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มศักยภาพ (ทัตเทพ ฆาระเนตร์, 2559) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ควรให้ความสนใจต่อครูในโรงเรียนเพื่อให้เกิดมีความผูกพัน ความรัก ความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์การ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น การสร้างบรรยากาศขององค์การของผู้บริหารและความผูกพันของครูต่อองค์การ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสามัคคี ซึ่งล้วนแต่เป็นคุณลักษณะที่องค์การต้องการและมีความจำเป็นในการทำงานร่วมกันในองค์การ เพื่อปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ให้อยู่กับองค์การต่อไป อีกทั้งผู้นำองค์การยังมั่นใจได้ว่าบุคลากรในองค์การสามารถทำงานทุกงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ (สรญา มุกดา, 2556) ดังนั้นการสร้างบรรยากาศขององค์การของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของครูและความผูกพันในองค์การก็เป็นส่วนที่จะทำให้อุทิศตนอย่างสงบสุขและงานที่ได้ก็มีความคุณภาพ จึงทำให้การสร้างบรรยากาศขององค์การของผู้บริหารและความผูกพันของครูต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะนำพาองค์การให้เกิดมาตรฐานควบคู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ในการสร้างบรรยากาศขององค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเอกชน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การที่เหมาะสมของสถานศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การให้มีคุณภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของครูต่อองค์การโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร แนวคิดของ (Watkin, C. & Hubbard, B., 2003) โดย แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) ด้านรางวัลตอบแทน 5) ด้านความชัดเจน 6) ด้านความมุ่งมั่นต่อทีม รวมถึงศึกษาความผูกพันต่อองค์การ แนวคิดของ Steers โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ 2) ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การ

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของการวิจัย คือ และคณะครูโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 1 จำนวน 26 โรงเรียน ผู้บริหาร 58 คน ครู 726 คน และมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ เครซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan รวม 258 คน แต่ละโรงเรียนสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับฉลาก ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 1 (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือโดยอยู่ภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์



ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปหาค่าความตรง (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หลังจากนั้นนำมาปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือ IOC (index of item objective congruence) ซึ่งค่าความตรงเชิงเนื้อหาของการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร อยู่ระหว่าง 0.6-1 และความผูกพันของครูต่อองค์การอยู่ระหว่าง 0.8 - 1

ขั้นตอนที่ 3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยถามครูที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร เท่ากับ .92 และความผูกพันของครูต่อองค์การ เท่ากับ .93

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 1

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 ชุด โดยรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลวิเคราะห์ทางสถิติ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ คะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation (r) )



## ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ในการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.4 เพศชาย 37.6 อายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.4 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ 1 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26

2. การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สังกัดโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 มีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , SD. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , SD. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบตนเอง ( $\bar{X} = 4.26$ , SD. = 0.41) ตามลำดับ ส่วนด้านรางวัลตอบแทน มีค่าน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.16$ , SD. = 0.36) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สังกัดโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1

การสร้างบรรยากาศองค์การ ของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านความยืดหยุ่น	4.30	0.42	มาก
ด้านความรับผิดชอบตนเอง	4.26	0.41	มาก
ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.25	0.37	มาก
ด้านรางวัลตอบแทน	4.16	0.36	มาก
ด้านความชัดเจน	4.24	0.44	มาก
ด้านความมุ่งมั่นของทีม	4.24	0.47	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

3. ความผูกพันของครูต่อองค์การสังกัดโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 มีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , SD. = 0.33)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , SD. = 0.43) รองลงมาคือ ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ( $\bar{X} = 4.27$ , SD. = 0.36) ส่วนความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การ มีค่าน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.16$ , SD. = 0.33) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของครูต่อองค์การสังกัดโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1

ไ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.27	0.43	มาก
ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	4.27	0.36	มาก
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์กร	4.16	0.40	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>

#### 4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับ

ความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.62, p<.01$ ) ดังตารางที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารกับความผูกพันของครู	บรรยากาศองค์การของ ผู้บริหาร	ความผูกพันของครูต่อ องค์การ
การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร		
Organizational atmosphere	1	.620**
Sig.(2-tailed)	258	.000
N		258
ความผูกพันของครูต่อองค์การ	.620**	1
Organizational Commitment	.000	
Sig.(2-tailed)	258	258
N		

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารผู้วิจัยใช้แนวคิดของ (Watkin, C. & Hubbard, B., 2003) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การมีการบริหารและดำเนินงานไปตามแผนที่วางไว้และเอื้อต่อการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งด้านความยึดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการวางรูปแบบงานได้อย่างดีจนทำให้ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานมีความยึดหยุ่นสามารถปรับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เข้ากับความสะดวกกับงานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้งานออกมามีคุณภาพ สอดคล้องกับ สุมาลี ท่าฉลาด ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง





บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการวางแผนการทำงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาวะเยียบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ครูได้ทราบถึงขอบเขตงานที่ตนเองได้รับและสามารถทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยการให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือเกี่ยวกับรูปแบบงานที่ต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุมาลี ท่าฉลาด, 2557)

2. ความผูกพันของครูต่อองค์การผู้วิจัยใช้แนวคิดของ (Steers, R. M. & Porter, L. W., 1983) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้ออาทรและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความเต็มใจในการทำงานร่วมกันในองค์การ ซึ่งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมีความพอใจกับวิถีปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียนสามารถพัฒนาระบบงานให้ดี ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับระบบงาน แนวทางการทำงานตามค่านิยมของโรงเรียนตลอดจนค่านิยมของโรงเรียนเป็นไปตามทิศทางเดียวกันของค่านิยมของครู สอดคล้องกับ (ขวัญดาว ดวงเดือน, 2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม พบว่า ความผูกพันของครูต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับองค์การเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การให้การทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและรักษาความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก

3. การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชิงราย เขต 1 ( $r = 62, p < .01$ ) การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารที่ดีส่งผลให้ความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเขต 1 ดีไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร มีความยึดหยุ่นต่องานที่มอบหมายให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมจนทำให้เกิดความพอใจกับวิธีการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของครูให้ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การว่าจะสามารถทำงานออกมาได้ดี มีคุณภาพและค่านิยมของโรงเรียนกับครูก็เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน และครูมีความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ พัฒนาตัวเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนเกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียนส่งผลให้ตัดสินใจที่จะทำงานในโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับ สรญา มุกดา ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบรรยากาศในการทำงานดี การบริหารมีความยึดหยุ่นต่อการงานที่มอบหมายให้ครูที่ส่งผลให้รับผิดชอบต่องานของตนเอง และมุ่งให้ครูเห็นถึงการทำงานร่วมกัน



เป็นทีมตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียน ย่อมทำให้ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ทีมทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและมีความภูมิใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในองค์การต่อไป (สรญา มุกดา, 2556)

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัยดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความชัดเจน ด้านความมุ่งมั่นต่อทีม
2. และความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การ
3. ความสัมพันธ์ในการสร้างบรรยากาศขององค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้สรุปได้ว่า 1.ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการทำงานของครูในด้านความยืดหยุ่นที่ทำให้ครูไม่รู้สึกกดดันตัวเอง นอกจากนี้ควรให้ครูได้มีอิสระในด้านการเสนอความคิดเห็น และปฏิบัติงานตรงตามความสามารถของแต่ละคน 2.การสร้างบรรยากาศที่ดีของผู้บริหารในองค์การจะส่งผลให้ครูมีความผูกพันในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ทั้งนี้งานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์การของโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1

## เอกสารอ้างอิง

ขวัญดาว ดวงเดือน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือนกระทรวงคมนาคม. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตไม่ได้ออกพิมพ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ชิตวร ลีละผลิน. (2564). วิกฤตการศึกษาไทย ถ้าไว้ ‘การศึกษาเอกชน’. มติชนออนไลน์. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2566 จาก [https://www.matichon.co.th/education/news\\_2507335](https://www.matichon.co.th/education/news_2507335).
- ตะวัน สี่กระแสน์. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(3), 124-140.
- หัตเทพ มาระเนตร์. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พงศ์ทัศ วนิชานันท์. (2563). การศึกษาพื้นฐานในยุคโควิด-19: จะเปิด-ปิดโรงเรียนอย่างไร? เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2566 จาก <https://tdri.or.th/2020/05/basic-education-in-covid-19-crisis-reopening-school-after-lockdown>.
- วิไล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. The Development of Organizational Climate Inventory for the Basic Education School, 28(86), 101-122.
- สรญา มุกดา. (2556). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมาลี ท่าฉลาด. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อัมพิกา บุญประเวศ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผู้ประกอบรถยนต์สัญชาติอเมริกาและสัญชาติญี่ปุ่นในภูมิภาคตะวันออกของประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). Motivation and work behavior. New York: McGraw Hill Book.

Watkin, C. & Hubbard, B. (2003). Leadership motivation and the drivers of shareprice : the business case for measuring organizational climate. Leadership & Organization Development journal, 24(7) : 380- 386.