

แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31

The Guidelines for Enhance Organizational Climate and Organizational Commitment in School under the Secondary Educational Service Area Office 31

อุไรวรรณ บุญธรรมมา^{1,*}, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์²
Uraivan Boonthamma^{1,*} Prayad Bhoomkhokrak²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และแนวทางส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้งหมด 44 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000
M.Ed. Student in Educational Administration Program, Nakhon Ratchasima Rajabhat University,
Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

*Corresponding author, e-mail: patty_160731@hotmail.com

ABSTRACT

This research aimed to investigate the organizational climate, the organizational commitment, the relationship between organizational climate, and the guidelines for enhance organizational climate and organizational commitment in schools. The samples were 44 schools under the secondary educational service area office 31. The instruments used for this research were questionnaires and structured interview. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment coefficient and content analysis.

The result showed that the relationships between organizational climate and organizational commitment of school under the secondary educational service area office 31, overall and dimensionally, were significantly positive at the .01. The guidelines for enhance organizational climate and organizational commitment. Administrators should open the opportunity for all staff have to participate in teamwork by shifting functions as both a leader and a follower, open the opportunity for the participants to set the goals of school, make the staff feel satisfied and progressive in their work.

Keywords : Organizational climate, Organizational commitment

บทนำ

ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามกลยุทธ์ที่วางไว้โดยหากคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบโดยใช้ศักยภาพความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะที่ตัวเองมีอยู่แล้วประสานกันกับเพื่อนร่วมงานที่มีทุนด้านความรู้ความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสมก็จะทำให้องค์การนั้นประสานความร่วมมือของทุนมนุษย์ทุกคนในองค์กรและนำไปสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ได้ช่วยเพิ่มผลิตภาพขององค์กรทำให้องค์การสามารถพัฒนาเจริญก้าวหน้าได้มากขึ้น (จิตติมา อัครธิตพิงศ์. 2556 : 354)

บรรยากาศขององค์กร คือ การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550 : 303) ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากกับบุคลากรที่ทำงานในองค์กร โดยบรรยากาศที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้

เพิ่มขึ้น และลดระดับการลาออกจากงาน (Stringer. 2002 : 9) นอกจากบรรยากาศขององค์กรแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนทางหนึ่งในการจรรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึก และมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวบุคลากรและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งอีกอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งบุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร โดยที่มีความรู้สึกอยากเข้าไปเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ปิยะพงศ์ นันทวงศ์. 2550 : 5) ซึ่งผลการวิจัยของ นลินี สุวรรณโชติ (2557 : 103) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรใดที่มีบรรยากาศขององค์กรที่ดีสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผล

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์การไม่ดี ก็จะทำให้บุคลากรในองค์การ ไม่มีความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันต่อองค์การ น้อยลง เกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ซึ่งจะเกิด ผลเสียต่อองค์การในที่สุด (สุมิตร ขาวประภา. 2550 : 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา และผลักดันนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิด ผลเป็นรูปธรรม มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากลภายในปี 2558 ซึ่งผลจากการวิเคราะห์รายงานประจำปีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปี การศึกษา 2558 พบว่า สภาพบรรยากาศโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประสบ ปัญหาขาดแคลนงบประมาณปรับปรุง ซ่อมแซม อาคาร เรียน จัดซื้อสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีประจำห้องเรียน ขาดห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ขาดเอกสาร คู่มือ การจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ขาดแคลนครูในกลุ่มสาระ การเรียนรู้คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. 2558 : 23-24) และ จากข้อมูลการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2557 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา งานสายการสอน ยื่นคำร้องขอย้าย จำนวน 1,589 คน (ชลลดา ศรีแสนปาง. สัมภาษณ์. 2558) ซึ่งทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครูทางด้านสายการสอนซึ่ง ส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ลดลง กว่าเดิม โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการให้เพิ่มขึ้นได้ถึง ร้อยละ 5 ตามเป้าหมาย ซึ่งยังคงลดลง -10.9 และ -9.87 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. 2557 : 42)

จากข้อมูลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะ ที่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการ ส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้ในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การดี ยิ่งขึ้น อันจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษา ถ้าบรรยากาศภายในองค์การดี จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผล ให้บุคลากร มีการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อันจะช่วย พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ให้มีประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้นไป

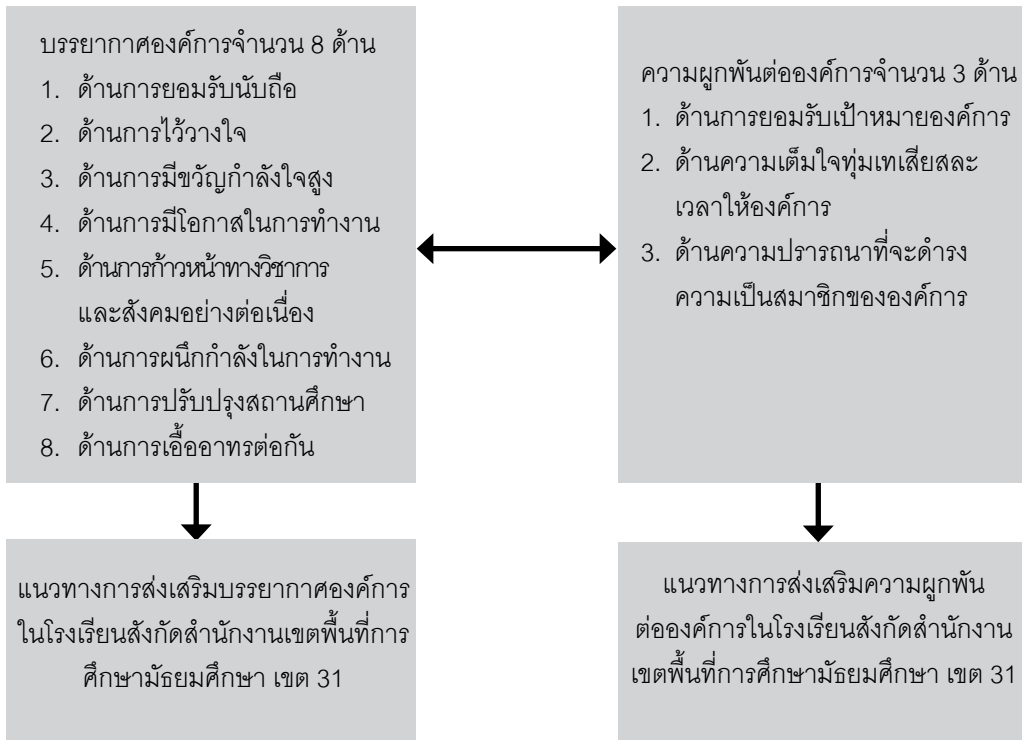
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
4. เพื่อหาแนวทางส่งเสริมบรรยากาศองค์การและ ความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการส่งเสริม บรรยากาศองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Fox และ คณะ จำนวน 8 ด้าน และความผูกพันต่อองค์การของ Porter และคณะ จำนวน 3 ด้าน สามารถแสดงเป็นกรอบ แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2558 ทั้งหมด 50 โรงเรียน มีกลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้งหมด 44 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูรวมทั้งหมด 396 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และแบบสัมภาษณ์ แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3.1.1 ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.1.3 ในกรณีที่แบบสอบถามได้กลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดต่อทางโทรศัพท์ และติดตามเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.2.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.2.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนตามที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 6 คน ผู้สัมภาษณ์จะสรุปและรวบรวมความคิดเห็นที่จับการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ซึ่งหากแต่ละท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็จะบันทึกเพิ่มเติมไว้อีก ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้จัดบันทึกและบันทึกเทปไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตก่อนที่จะบันทึก

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือและด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านการไว้วางใจ

2. ความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทเสียสละเวลาให้องค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์การ

3. บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.727

4. แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนโดยให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองให้บุคลากรคนอื่นได้รับรู้ เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ควรให้ความสำคัญไว้วางใจบุคลากรในโรงเรียนโดยมอบหมายงาน ควรมอบอำนาจในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจให้ด้วยควรจัดให้มีกลุ่มงานสร้างขวัญกำลังใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ ควรปรับภูมิทัศน์ให้สะอาดปลอดภัยและน่าเรียน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเสมือนเป็นญาติพี่น้องกัน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ กระจายงานให้บุคลากรทุกคน และทำให้บุคลากรในโรงเรียน มีความรู้สึกอบอุ่น มีความสุขมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ยอมรับในความสามารถของกันและกันบุคลากรทุกคนมีโอกาสในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเข้ารับกรอบรม ตามความสนใจของแต่ละคนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร

และเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม อันนำมาซึ่งการร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา ทำให้เกิดความอบอุ่นในการปฏิบัติงานและเกิดความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวัดณ์ จตุรวงศ์ (2554 : 85) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการฉันทก้าลังในการทำงาน ด้านการมีขวัญก้าลังใจสูงและด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ บุญธรรม (2558 : 94) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ด้านการไว้วางใจด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านขวัญก้าลังใจสูง ตามลำดับ

2. ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นสถานศึกษาของรัฐ มีความมั่นคงมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น และความมั่นคงขององค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงาน โดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนยอมรับเป้าหมายขององค์การเพราะเป็นเป้าหมายที่ตนเองได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ทำให้บุคลากรทุกคนมีความทุ่มเท เต็มใจ เสียสละเวลาเพื่อที่จะทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ เมื่อเป้าหมายนั้นสำเร็จ ส่งผลบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ทำให้

ต้องการที่จะทำงานอยู่ในโรงเรียนนั้นต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ อยู่ทรัพย์ (2554 : 51) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของครูทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านความทุ่มเทด้านภักดีและด้านความศรัทธาตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรีมัน ดอเลาะ (2556 : 110) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครราชสีมา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนครราชสีมาที่มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศ การทำงานทั้งในส่วนของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคง การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสถานที่ทำงาน จะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ถ้าองค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ขำเรืองและกระมล ทองธรรมชาติ (2555 : 98) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสถิติ Gamma เท่ากับ 0.55 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรีมัน ดอเลาะ (2556 : 110) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครราชสีมา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี สุวรรณโชติ (2557 : 105) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่าบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นำไปประกอบข้อมูลการพัฒนาและแก้ไขบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการไว้ใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการทำงานร่วมกัน จัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดความสนิทสนมกันจนก่อให้เกิดความไว้วางใจ สามารถปรึกษากันได้ทั้งในเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ส่งผลให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ดียิ่งขึ้นไป

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความภูมิใจในโรงเรียน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดการเต็มใจ พุ่มพเพ เสียสละให้แก่องค์กร ทำให้ไม่คิดย้ายไปที่อื่นซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป

1.3 บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีความสัมพันธ์ทางบวก ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรด้านกรมีโอกาสนในการทำงานซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีค่าและมีความสำคัญกับองค์กรส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.4 ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ไปยังผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับตัวแปรอื่น ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จิตติมา อัครฉติพิงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากร*

มนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
เอกสารประกอบการสอน.

- ชลลดา ศรีแสนปาง. นักรักษาพยาบาลบุคคลชำนานาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. สัมภาษณ์. 26 มิถุนายน 2558.
- นลินี สุวรรณโชติ. (เมษายน-กันยายน 2557). "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง". **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**. 8(2) : 99.
- นุรีมัน ดอเลาะ. (กันยายน-ธันวาคม 2556). "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์". **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**. 5(3) : 110-121.
- ปาริชาติ ขำเรือง และ กระมล ทองธรรมชาติ. (มกราคม-เมษายน 2555). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ". **วารสารสมาคมนักวิจัย**. 17(1) : 90-101.
- ปิยะพงศ์ นันทวงศ์. (2550). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมุทร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). **การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- วีระวัฒน์ จตุรวงศ์. (2554). **การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏระยอง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (2557). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557**. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.
- _____. (2558). **รายงานสรุปผลการวิเคราะห์รายงานประจำปี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2558**. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อัมพร จักรกรวย, สุวรรณ โชติสุกานต์ และอรสา โกศลา นันทกุล. (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2552). "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบรรยากาศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1". **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย-อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 3(1) : 9.
- Fox, Robert S. and others. (1973). **School climate improvement : a challenge to the school administrator**. Colorado : Phi Delta Kappa.
- Porter, Lyman W. and others. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". **Journal of Applied Psychology**. 59(12) : 603-609 .
- Stringer, Robert G. (2002). **Leadership and organizational climate**. Upper Saddle River, NJ : Prentice -Hall.