วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ; ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2569
Santapol College Academic Journal; Vol.12 No.2 July – December 2026

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

หทัยรัตน์ ศรีทอง[1*], จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ[2] และ นาวี อุดร[3]
HATAIRAT SRITHONG[1*], CHAKKAPHAN CHANCHAREON[2] and NAWEE UDORN[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา (2) ศึกษาความผูกพันในองค์การของครู จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของครู (4) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 107 คน และครู 289 เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สอบแบบสอบถาม ได้แก่สถานภาพ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในองค์การ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันในองค์การของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันในองค์การของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (4) ตัวแปร วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์การ (X5) การสร้างสรรค์และปรับตัว (X4) การทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ภายใน (X3) การพัฒนาและดูแลบุคลากร (X2) สามารถเขียนสมการ ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y' = 1.5 +.23(X5) +.17 (X4) + .14 (X3) + .11 (X2) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Zy' = .30(Z5) +.22 (Z4) + .18 (Z3) + .15 (Z2)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ; ความผูกพันในองค์การของครู ; วัฒนธรรมโรงเรียน

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Master of Education, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University.

[2-3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Assistant Professor, Master of Education Faculty of Education, Nakhon Phanom University.

[*] Corresponding Author, Email: 676150110184@npu.ac.th

Received: Nov 24, 2025, Revised: Feb 7, 2026, Accepted: Feb 15, 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to (1) study Organizational Culture, (2) study organizational commitment of teachers, (3) examine the relationship between Organizational Culture and organizational commitment of teachers, and (4) investigate the predictive power of Organizational Culture affecting organizational commitment of teachers Under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. There were 396 samples. The sample consisted of 107 administrators and 289 teachers. The research instrument used for data collection comprised three parts: Part 1 demographic information of the respondents, including personal status; Part 2 a questionnaire on organizational culture; and Part 3 a questionnaire on organizational commitment. All questionnaires were constructed using a rating scale format. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression stepwise analysis.

The results revealed that (1) the overall Organizational Culture was at the high level. (2) The overall organizational commitment of teachers was at a high level. (3) Organizational Culture and organizational commitment of teachers revealed moderate positive correlation with the statistical significance at the .01 level. (4) There were 4 variables of organizational culture affecting organizational commitment of teachers under Mukdahan Primary Educational Service Area Office: goal setting and organizational direction (X5) creativity and adaptability (X4) teamwork and internal relations (X3) staff development and support (X2), which together predicted at 53 percent. The equation could be written as follows: Forecasting equation in raw scores Y' = 1.5 +.23 (X5) +.17 (X4) + .14 (X3) + .11 (X2) Forecasting equation in standard scores Zy' = .30 (Z5) +.22 (Z4) + .18 (Z3) + .15(Z2)

Keywords: Organizational Culture ; Organizational commitment of teachers ; School Organizational Culture

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดร่วมที่มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรม ค่านิยม และรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอน เมื่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความเข้าใจและยึดถือวัฒนธรรมเดียวกัน จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การสถานศึกษา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างราบรื่นและส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษา ในทางกลับกัน การขาดความชัดเจน หรือความไม่สอดคล้องด้านค่านิยมอาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียน (ก่อการ ไชยสงคราม, 2561)

ความผูกพันในองค์การเกิดจากกระบวนการบริหารที่มุ่งสร้างทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรต่อสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่นและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งดูแลขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดความภักดี มีจิตสำนึกที่ดี และยึดถือค่านิยมของโรงเรียนอย่างมั่นคง ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม (ปลีลา ศักดิ์สิริชัย, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หน่วยงานได้ดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากร บุคคลที่ยึดค่านิยมหลัก ความโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล และการสร้างนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อย่างไรก็ตาม รายงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารชี้ให้ เห็นว่าการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติยังเผชิญข้อจำกัดด้านการสื่อสาร การรับรู้ที่แตกต่าง และบริบทพื้นที่ ส่งผลให้ การบริหารบางด้านยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การดำเนินงานต่าง ๆ สะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

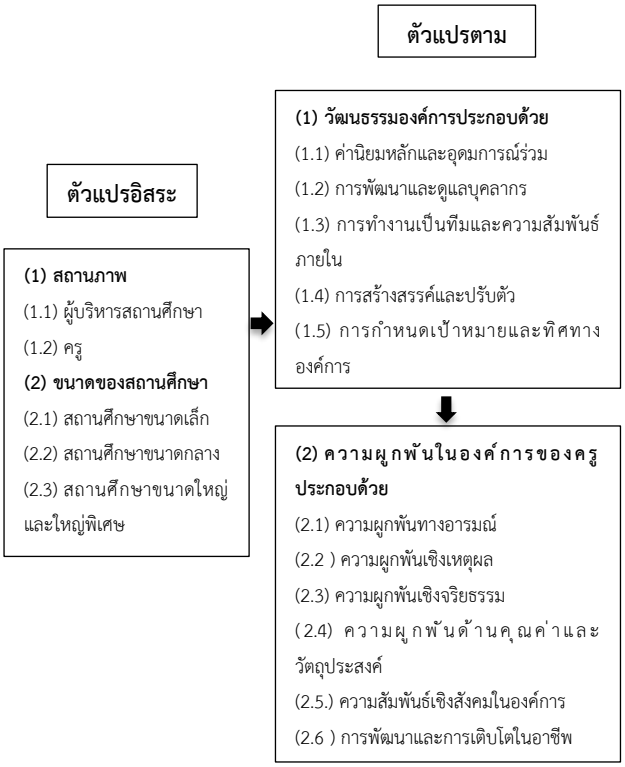
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์เป็นแนวทางการบริหารองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถเขียนเป็นระบบได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารได้

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยสามารถนำเสนออธิบายตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 396 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 107 คน และครู 289 ใช้เกณฑ์ร้อยละและได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งหมด กำหนดกลุ่มตัวอย่างของประชากร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 71 คน ร้อยละ 60 ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 43 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 99 คน ร้อยละ 60 ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน ร้อยละ 100 ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำวน 4 คน

2. ครูสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 710 คน ร้อยละ 10 ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน ครูสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 1,584 คน ร้อยละ 10 ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน และครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 151 คน ร้อยละ 40 ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .45-.84 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในองค์การของครู ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.76 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms)

2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง พร้อมทั้งสำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถามโดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) ไปทั้งหมด 396 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ $\overline{X}$ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของครู โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product-Moment Coefficient of Correlation)

3. วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ค่านิยมหลักและอุดมการณ์ร่วม	4.06	.44	มาก
2.การพัฒนาและดูแลบุคลากร	4.05	.42	มาก
3.การทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ภายใน	4.05	.40	มาก
4.การสร้างสรรค์และปรับตัว	4.11	.33	มาก
5. การกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์การ	4.11	.39	มาก
รวม	4.08	.34	มาก

จากตารางที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.05-4.11) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการสร้างสรรค์และปรับตัว และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์การ ($\bar{X}$ = 4.11) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 การพัฒนาและดูแลบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.05)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความผูกพันในองค์การของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันทางอารมณ์	4.16	.41	มาก
2.ความผูกพันเชิงเหตุผล	4.05	.44	มาก
3.ความผูกพันเชิงจริยธรรม	4.12	.38	มาก
4.ความผูกพันด้านคุณค่าและวัตถุประสงค์	4.14	.36	มาก
5. ความสัมพันธ์เชิงสังคมในองค์การ	4.14	.37	มาก
6. การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	4.14	.36	มาก
รวม	4.12	.30	มาก

จากตารางที่ 2 ความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.05-4.16) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน 1 ความผูกพันทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.16) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน 2 ความผูกพันเชิงเหตุผล ($\bar{X}$ = 4.05)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
X_1	1.00	.67**	.61**	.58**	.61**	.83**	.56**
X_2		1.00	.65**	.66**	.68**	87**	.61**
X_3			1.00	.61**	.68**	.84**	.61**
X_4				1.00	.62**	.82**	.61**
X_5					1.00	.85**	.65**
X						1.00	.72**

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า โดยรวมวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ("r" _"xy" = .72) กับความผูกพันในองค์การของครู ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตัวแปร	B	SEb	Beta	t	Sig
การกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์การ (X5)	.23	.04	.30	5.53**	.00
การสร้างสรรค์และปรับตัว (X4)	.17	.04	.22	4.43**	.00
การทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ภายใน (X3)	.14	.04	.18	3.56**	.00
การพัฒนาและดูแลบุคลากร(X2)	.11	.04	.15	2.76**	.01
R = .73 R2 = .53 Radj= .53 SEest= .20 F = 7.63 a = 1.5					

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อบอกปริมาณความแปรปรวนในความผูกพันในองค์การ (Y) ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ (X) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y' = 1.5 +.23(X5) +.17 (X4) + .14 (X3) + .11 (X2)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Zy' = .30(Z5) +.22 (Z4) + .18 (Z3) + .15(Z2)

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่เหมาะสม ยึดหลักความยุติธรรมและส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านการอบรม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการปลูกฝังค่านิยมร่วมขององค์การ บุคลากรได้รับการยกย่องเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งได้รับการเชิดชูเกียรติและให้รางวัลอย่างเหมาะสม องค์การให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ ตลอดจนสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน(Schein 2010) สอดคล้องกับ

งานวิจัยของทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน พบว่า 1) ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันและ 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันท์ธนัช กุมมารสิทธิ์ และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการปรับตัวและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนให้สูงขึ้น บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจและ ความคิดทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม และร่วมกัน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถานความคาดหวังที่องค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผน สำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึก แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยเป็นข้อสมมติฐานของสมาชิกองค์การที่อยู่ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ และถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในองค์การ ซึ่งทำให้องค์การสามารถ ประสบผลสำเร็จมีความมั่นคงยาวนาน แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เพชร์ลัดดา ขันทองดี(2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Silalahi (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ และสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ และสมรรถนะของครูมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยวัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและบรรยากาศการทำงานของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับการดำเนินภารกิจภายใต้บริบทของวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์การมีความเข้มงวดมากเกินไปอาจส่งผลให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยการยกย่องชมเชยและการยอมรับในความสามารถของครูช่วยเสริมสร้างความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และคุณภาพในการทำงาน ขณะเดียวกัน สมรรถนะของครูมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการให้กำลังใจและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. ความผูกพันในองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกผ่านความจงรัก ภักดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการมีเจตนาที่จะอยู่ร่วมกับองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยยึดมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และแนวนโยบายขององค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมถึงมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทั้งในด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ความร่วมมือภายในองค์การ และการลดอัตราการลาออก ทั้งนี้ ความผูกพันยังสะท้อนถึงการยอมรับองค์การในระดับลึก ทั้งด้านเหตุผลและอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรของตน (ยุพเรศ จังพานิช 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สิงหา (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ครู มีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารจัดการ และการดูแลสนับสนุนครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เอื้อต่อการสร้างทัศนคติเชิงบวกและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยที่พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การแตกต่างกันตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่าบริบทส่วนบุคคลและบริบทของสถานศึกษามีผลต่อการรับรู้และประสบการณ์ในการ

ทำงานของครูซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าองค์การควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรและลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ni (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของครูและโรงเรียนในกำกับของรัฐบาล ความผูกพันต่อองค์การของครูมีบทบาทสำคัญในฐานะแรงผลักดันภายในที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในหลายมิติ ทั้งด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การคงอยู่ในวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนกำกับของรัฐบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาลทั่วไป ซึ่งอาจสะท้อน ถึงความแตกต่างของบริบทการบริหารจัดการ สภาพการทำงาน และแรงสนับสนุนจากองค์การที่ครูได้รับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นภาวะทางจิตใจที่สะท้อนถึงความผูกพันอย่างมั่นคงระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยบุคคลจะเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การอย่างจริงใจ ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้บุคคลมองตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไม่ใช่เพียงผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่เป็นผู้มีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การ (นฤมล จิตรเอื้อ 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Xu & Pang (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของครู: อิทธิพล ของภาวะผู้นำที่แท้จริง ความเป็นอยู่ทางจิตใจของครู และความสามารถทางอารมณ์สังคม พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์การของครู ทั้งในทางตรงและทางอ้อมผ่านความเป็นอยู่ทางจิตใจของครู ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความจริงใจ โปร่งใส มีจริยธรรม และตระหนักรู้ในตนเอง สามารถสร้าง ความไว้วางใจและความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจให้แก่ครู ส่งผลให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ภายในและด้านการพัฒนาและดูแลบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 4 ด้านนี้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อความผูกพันในองค์การของครูต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์การของครู มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของครูได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์การ ด้านการสร้างสรรค์และปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ภายใน ด้านการพัฒนาและดูแลบุคลากร โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายอภิปรายความแปรปรวนความผูกพันในองค์การของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ โดยแสดงออกผ่านความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานขององค์การ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของตน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเติบโตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืนบุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเป็นเจ้าของร่วม และพร้อมที่จะทุ่มเท เสียสละ และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ขององค์การ เสมือนความสำเร็จขององค์การเป็นความสำเร็จของตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ (เจริญจิตร เศวตวาณิชกุล 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahakwa (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครู ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนระดับพื้นฐานของประเทศกานา ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีบทบาทเสริมความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระ ในการทำงานและการเรียนรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์การ สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อการสนับสนุน การสื่อสารที่เปิดเผย และความร่วมมือภายในโรงเรียน สามารถช่วยเสริมพลังให้ปัจจัยด้านอิสระและการเรียนรู้ส่งผลต่อความผูกพันได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาและดูแลบุคลากร และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของบุคลากร

2. ผลจากการศึกษาความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความผูกพันเชิงเหตุผล และความผูกพันด้านการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกว่าความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สั่งสมในองค์การนี้ ยากต่อการนำไปใช้ในที่ทำงานใหม่

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ด้านที่ส่งผล คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์การ ด้านการสร้างสรรค์และปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ภายในและ ด้านการพัฒนาและดูแลบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 4 ด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อความผูกพันใน

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการวิจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษามุกดาหาร ในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางวัฒนธรรมองค์การและระดับ

2.ความผูกพันในองค์การของครูในแต่ละระดับการศึกษาซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทั้งด้านโครงสร้างบทบาทภารกิจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาที่ได้จะช่วยให้ผู้บริหารทางการศึกษาในแต่ละระดับสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับกำหนดแนวทางพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและควรขยายการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันในองค์การของครู อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

[1] กิตตินันท์ธนัช กุมมารสิทธิ์, & เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 19(2),* 66–78.

[2] ก่อการ ไชยสงคราม. (2561). *รูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[3] จิราภรณ์ สิงหา. (2568). *ความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.*

[4] เจริฐจิตร เศวตาณิชกุล. (2560*). รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

[5] ทัศนีย์ พวงสุพรรณ. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(3),* 218–231.

[6] นฤมล จิตรเอื้อ, สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 9(1),* 67–86.

[7] ปลีลา ศักดิ์สิริชัย. (2566). *การพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[8] เพชร์ลัดดา ขันทองดี. (2562). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[9] ยุพเรศ จังพานิช. (2561). *สันตินวัตกรรมการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

[10] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.*

[11] Ahakwa, I. (2024). Enhancing teachers' commitment: Autonomy and learning in Ghana's basic schools. *Teaching and Teacher Education, 143,* 104556.

[12] Ni, Y. (2017). *Teacher working conditions, teacher commitment, and charter schools.* Teachers College Record, 119(6), 1–38.

[13] Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

[14] Silalahi, M. (2021). Analysis of teacher performance assessed from the aspects of organizational culture, motivation, and competence. *Journal of Educational Research and Evaluation, 5(3),* 406.

[15] Xu, Z., & Pang, N. S.-K. (2024). Promoting teachers' organizational commitment: The effects of authentic leadership, teachers' well-being, and social-emotional competence. *Behavioral Sciences, 14(10),* 862.