

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) โดยเป็นการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศ องค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากรศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการครูในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 10,943 คน

ขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งมีจำนวน 54 พารามิเตอร์ รวมเป็นจำนวนตัวอย่าง 540 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างในการวิจัยอีก 10% เป็นขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 594 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีสัดส่วนของประชากรแบ่งออก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียนในแต่ละจังหวัด และตามแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ขนาดโรงเรียน ขนาดละ 1 แห่ง แยกเป็นจังหวัด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความผูกพันต่อ องค์การ ส่วนตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ (Item-objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.6 – 1.00 ส่วนข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือ มีค่า IOC เท่ากับ 0.20 ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดทิ้ง

ผลการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู จำนวน 60 คน โดยไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับของแต่ละตัวแปรแฝง มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .77 ถึง .97

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์ การกระจายความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ด้วยโปรแกรม LISREL

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่หนึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน และตอนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.50 มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 20.30 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.20 ทั้งนี้พบว่า ครูที่ศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป เนื่องมาจากบรรจุเป็นข้าราชการครูตั้งแต่ พ.ศ. ที่มีการรับสมัครข้าราชการครูโดยใช้คุณสมบัติประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

(ป.ว.ค.) หรือคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) ซึ่งคุณวุฒิดังกล่าวต่ำกว่าปริญญาตรี โดยปัจจุบันทางกระทรวงการศึกษาได้ยกเลิกการรับสมัครข้าราชการครูด้วยคุณวุฒิดังกล่าวไปแล้ว โดยครูมีระยะเวลาการทำงาน 1 -5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.70 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 46.10 ทั้งนี้พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 ปี และต่ำกว่า 1 ปี เนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้เพิ่งบรรจุใหม่ ทำให้เอกสารเกี่ยวกับการเงินไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และทำให้เงินเดือนตกเบิก ต้องรอรยะเวลานานกว่าจะได้เงินเดือน ทำให้ข้าราชการครูกลุ่มดังกล่าวมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท โดยมีความพอเพียงของรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในด้านเพียงพอ ร้อยละ 82.90 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ ค.ศ.2 ร้อยละ 42.50 โดยครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 92.80

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 21 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ 210 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 208 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .14 ถึง .82 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับสูง ( $r=.14$  ถึง  $r=.82$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ มีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .07 ถึง .08 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r=.07$ ,  $r=.08$ ) ขณะเดียวกันพบว่าค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1266.90 ( $p = 0.000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.01 โดยมีค่าดัชนี KMO เท่ากับ .80

## 2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่1

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}=4.50$ , S.D.= .32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงมาก ( $\bar{X}=4.64$ , S.D.= .32) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน และด้านความ

ผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก และระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.60 S.D.=.55,  $\bar{X}$ =4.26 S.D.=.55) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า บรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}$ =4.25, S.D.= .58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก โดยด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.34, S.D.= .63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโครงสร้าง โดยอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.01, S.D.= .83)

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}$ =4.32, S.D.= .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}$ =4.51, S.D.= .49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =3.95, S.D.= .69)

และผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}$ =4.47, S.D.= .50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากเท่ากัน โดยมีมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ( $\bar{X}$ =4.54, S.D.= .52), ( $\bar{X}$ =4.50, S.D.= .59) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มิติเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.44, S.D.= .52)

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เกี่ยวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

#### ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 179.20 โดยค่าองศาอิสระเท่ากับ 153 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า ค่าไค-สแควร์ต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### **ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวกทั้งหมด โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.15 ถึง 0.65 ซึ่งทั้งหมดจะแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.80$ ,  $p<0.1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.64 ส่วนตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านการเห็นคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.84$ ,  $p<0.1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.71 ในขณะที่ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\lambda=0.83$ ,  $p<0.1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.70 และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านเน้นมิตรสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ( $\lambda=0.92$ ,  $p<0.1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.84

### **สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3**

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

### **ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**

#### **อิทธิพลรวม**

ผลการศึกษาอิทธิพลรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 (SE = 0.07, t = 10.50) นอกจากนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71

(SE = 0.9, t = 7.69) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.31 (SE = 0.05, t = 2.97)

ผลของการศึกษาอิทธิพลรวมของบรรยากาศองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 (SE = 0.05, t = 14.82) และวัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.88 (SE = 0.07, t = 12.96)

#### **อิทธิพลทางตรง**

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.00 (SE = 0.08, t = 0.00) นอกจากนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.61 (SE = 0.09, t = 6.80) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.31 (SE = 0.05, t = 2.97)

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 (SE = 0.05, t = 14.82) และวัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.64 (SE = 0.07, t = 5.70)

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.31 (SE = 0.05, t = 5.62)

#### **อิทธิพลทางอ้อม**

ผลการศึกษาอิทธิพลอ้อมของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) โดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) โดยสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 (SE = 0.10, t = 7.56) และบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) โดยผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 (SE = 0.03, t = 2.80)

ผลการศึกษาอิทธิพลอ้อมของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W\_QUALITY) โดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.24 (SE = 0.04, t = 5.70)

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

#### 1. การอภิปรายผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อผู้เรียน และความผูกพันต่อโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของโรงเรียน รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจจะสะท้อนถึงการสนองตอบของครูต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ทำให้เป็นแรงผลักดันให้ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียน อันเนื่องมาจากการที่ครูมีส่วนร่วมในโรงเรียน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีส่วนร่วมเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าโรงเรียนโดยส่วนใหญ่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดความผูกพันกัน เช่น การจัดกิจกรรมวันครู ศึกษาดูงาน การจัดกีฬา กิจกรรมทัศนศึกษา และยังคงส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานอยู่เสมอ เช่น การอบรม การสัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญฐิกา สุระโคตร (2559) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1

โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับสูงมาก และศิริพร พรหมโสภา (2559) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยมีตัวอย่างจำนวน 122 คน โดยผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงมาก และอารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยมีตัวอย่างจำนวน 118 คน พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงมาก ประกอบกับอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูงมาก

จากการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า ครูมีความเข้าใจหรือการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมดในโรงเรียนมีการกำหนดชัดเจนว่าใครคือผู้บังคับบัญชา และมีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานอย่างชัดเจน รวมไปถึงวิสัยทัศน์ รูปแบบและพันธกิจของโรงเรียนที่มีความชัดเจนรวมไปถึงมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ไปตามความสามารถของครูแต่ละคน ประกอบกับผู้บริหารกับครูก็มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสื่อสารระหว่างระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มในโรงเรียนได้ดี ดังนั้นจึงทำให้ครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และส่งผลให้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร ชูประยูร และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และพัชชานันท์ โภชมงคล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวม



อยู่ในระดับดีมาก นอกจากนั้น ประกอบกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ทำการการศึกษา  
 บรรยายาคองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา  
 ประถมศึกษา เขต 3 พบว่า บรรยายาคองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับดีมาก เช่นเดียวกันกับกนิษฐา  
 เปรมปรีชาญาณ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยายาคองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยายาคองค์การ  
 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดย  
 ภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และวันชัย แก้วมณี (2552) ได้ทำการศึกษาการรับรู้  
 บรรยายาคองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน อยู่ในระดับดีมาก

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดน  
 ภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก  
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่  
 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม แสดงให้เห็นว่า ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มี  
 ความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง และเป็นผู้ที่มีความตระหนักในบทบาท  
 หน้าที่ของตนเอง ใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งครูเป็นผู้มี  
 ความรู้ความสามารถมีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก รวมถึงผ่านการอบรม สัมมนา  
 การศึกษาดูงาน ในการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ และนอกจากนี้ครูรู้สึกพึงพอใจกับระเบียบ  
 ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ  
 ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี วงษ์จันทร์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง  
 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับ  
 ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่ม  
 โรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพ  
 ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
 คุณภาพชีวิตในการทำงานของของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
 ระดับมาก ประกอบกับเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก และภัทรีญา แก้วพรม (2555) ได้ ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มิติเน้นบุคคล และการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มิติเน้นความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีส่วนร่วมร่วมกับครูในโรงเรียน ในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม องค์การ โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน และมีการตั้งเป้าประสงค์ขององค์การ อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการชี้แจงให้เข้าใจเป้าหมาย การเห็นคุณค่า และแนวทางในการบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการมอบหมายงาน และมอบอำนาจ ให้เข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งผู้บริหารและครูคำนึงถึงความเป็นไป ได้ในการการตัดสินใจ ความสอดคล้องในงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน สร้างความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน โดยเห็นความสำคัญของ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกัน และบุคลากรในองค์การใส่ใจใน ความรู้สึกซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ใน ระดับมาก นอกจากนั้น กาญจนา เกสร (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และกษนิกา พลจันทิก (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบกับลักขณา ธานี (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาล แหลมฉับ 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉับ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลม ฉับ 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉับ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก และวรวัฒน์ วิชิตกั้ง (2552)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก

## 2. การอภิปรายผลการศึกษากาการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพัน ต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศ  
องค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อ  
องค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะสังเกตเห็นได้ว่า ในการศึกษาปัจจัยที่ใช้ประกอบ  
ในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น  
จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงเรียน การใช้ชีวิตในโรงเรียน ซึ่งแน่นอนว่าในหนึ่งวัน  
ครูจะต้องใช้เวลาในการทำงานในโรงเรียน มากกว่า 8 ชั่วโมง ดังนั้นโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน  
หลังที่สองของครู ซึ่งปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่นำมาใช้ในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุในครั้งนี้  
เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้สึกของครูให้เกิดความผูกพันและ  
เสียสละให้กับองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้ครูรู้สึกว่า  
พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่  
ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การนั้นตลอดไป นั่นก็แสดงว่าครูได้เกิดความผูกพันกับองค์การพร้อมที่จะ  
ก้าวไปข้างหน้าร่วมกับองค์การไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด และจะเห็นได้ว่าความ  
ผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นตัวนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และความสำเร็จของ  
องค์การ และปัจจัยบรรยากาศองค์การนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่  
จะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยการสร้างหรือการรับรู้บรรยากาศในการทำงานนั้น  
จะทำให้ครูแต่ละคนมีการรับรู้และทัศนคติ ต่อสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ให้แสดงพฤติกรรม  
หรือการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นแล้วการสร้างบรรยากาศหรือการรับรู้  
บรรยากาศองค์การ จะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความพอใจในงาน ก็จะส่งผลต่อ  
การปฏิบัติงานรายบุคคล และระดับองค์การต่อไป ซึ่งการมีบรรยากาศองค์การในการทำงานนั้น  
จะทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม  
โครงสร้างองค์การของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่  
เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวของครูในองค์การ และการรับรู้ที่มีเป็น  
สิ่งที่จะส่งผลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของครู ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงมีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์การของครู และเป็นปัจจัยสุดท้ายที่ใช้ประกอบในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ  
ครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นความสอดคล้องกัน

ระหว่างความต้องการ หรือความพึงพอใจในงานของครูกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือผลลัพธ์ขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของครู เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้ครูมีความพึงพอใจงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ประการที่สอง ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจของครูจนเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการที่สามคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยส่งเสริมศักยภาพของครูอีกด้วย นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงานของครู และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับครู โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ซึ่งสิ่งกล่าวจะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่ออิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังส่งผลทางอ้อมและส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยประเด็นดังกล่าวจากการ ทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยพบว่า มีค่าค่อนข้างต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ก็ส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (Ramdhani, Ramdhani & Ainisfyifa, 2017 อ้างถึงใน อโนชา วันแต่ง, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2013, อ้างถึงใน วรรณภา เหล็กเพชร, 2561) ที่ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของความหมายร่วมที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมในการทำงานขององค์การที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในแนวทางประเพณีปฏิบัติและแนวทางการทำงานในองค์การนั้น เช่น การให้ความร่วมมือ การให้ความสำคัญกับคน หรืองาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือนการกรองความคิดอยู่ในใจของครู โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อของบุคคลของกลุ่ม และขององค์การ (Werther & Keith 1993; Hofstede, 2005 อ้างถึงใน

พูนพงษ์ คุณา, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา เหล็กเพชร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศ เชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารวิทย์ เสวกดรุณทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .17 และพูนพงษ์ คุณา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ประกอบกับเกสร รินทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในศูนย์ประสานงานเครือข่ายดาวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก และอรรวรรณ สิงเต (2554) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่า หากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีก็จะเป็นตัวแปรสื่อกลางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การของครูส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศองค์การเป็นรูปแบบหรือส่วนหนึ่งที่มีการรวมลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การหรือองค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อการจัดบรรยากาศในการทำงานในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแล้วก็จะส่งผลให้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนน่าอยู่ และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากครูในโรงเรียนทุกคน การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เข้าใจกันจะเกิดขึ้นน้อย ชีวิตในโรงเรียนก็จะอยู่กันอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความรัก และความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schneider (1975, อ้างถึงใน ศรียา บุญธรรม, 2558) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบการทำงาน ข้อปฏิบัติ และกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ โดยผ่านประสบการณ์ของบุคคลและพฤติกรรมของตนเอง

จากที่เคยได้รับผลตอบแทน การสนับสนุน และความคาดหวังบนการรับรู้เหล่านั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่จะอยู่กับองค์กรหรือความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง และ Brown and Moberg (1980, อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร เพราะเป็นเงื่อนไขในกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กร โดยจะช่วยในการกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่อยู่ในองค์กร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (2009, อ้างถึงใน ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์, 2557) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนกับความผูกพันของครูซึ่งตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูจำนวน 552 คน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอย ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายความผูกพันของครูได้ ประกอบกับกิตติศักดิ์ นิลนิยม (2556) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่นเดียวกับกับปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ได้ศึกษา บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ และธารวิทย์ เสวกตรุณทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .88 และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลการวัดและสมการโมเดลเชิงโครงสร้างพระดับความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ บรรยากาศขององค์กรมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.47 แสดงให้เห็นว่า หากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงานของครู ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดี และมีความสุข ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานมักจะมีคนกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกันอยู่เสมอ และคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการและประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นอาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งและความก้าวหน้า และรวมถึงปัจจัยด้าน

ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่จะได้รับ สิ่งเหล่านี้แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอันเป็นเป้าหมายสำคัญของครู ที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายที่สำคัญร่วมกันคือ อยู่เพื่อการลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ตลอดถึงสภาพชีวิตที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละคน สามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปทำให้ชีวิตมีคุณค่าในการทำงานและมีความสอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นก็คือบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio (2003, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ที่ได้แบ่งแนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นไว้สองแนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่ช่วยเหลือให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้ครูปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาของตนเองได้ แนวทางที่สอง เป็นการรับรู้ของครูที่จะคำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาตนเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับของความต้องการของครูในองค์กร และจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก ประกอบกับเจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำถึงปานกลาง เช่นเดียวกันกับกัลยกร รัชชิตา (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลางถึงระดับสูง นอกจากนี้ณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบริษัทโตชิบาแคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำและพูนพงษ์ คุณา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก

สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าหากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

อีกประเด็นที่มาจากผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศขององค์กร และมีอิทธิพลทั้งทางตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยเป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ครูส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน เป็นจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์กรเดียวกัน ซึ่งเกิดจากการปลูกฝังถ่ายทอด วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งหล่อหลอมความคิด ความรู้สึก ค่านิยม และการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร อันเป็นผลที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน และทำให้ให้ประสบความสำเร็จในที่สุด รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาในองค์กร คือการที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันสร้างวิถี ประพฤติ ปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม และแนวคิด เพื่อให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ และสมาชิกพยายามเรียนรู้ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมองค์การนั้น เพื่อนำไปกำหนด เป็นมาตรฐานทางสังคมในการทำงาน ของคนในองค์กร รวมถึงมีบรรยากาศขององค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ และเจริญเติบโตได้เอง จากการศึกษาแนวคิด พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (1992, อ้างถึงใน ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข, 2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะ และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะ และวิธีการดำเนินการดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็น มาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยวิธีการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ เป็นแบบแผนหรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์กรได้ ร่วมกันคิดค้น สะสม และกระทำการพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผนรูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นกับองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยาภรณ์ พาพลงาม (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางบวก นอกจากนี้กุลรัศมี พรหมไธสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศขององค์กร และอมรรัตน์ พงษ์พาน (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน



ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าหากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีวัฒนธรรมองค์การก็จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานตามไปด้วย

จากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งครูสามารถที่จะรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศองค์การมีความเหมาะสมย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับอภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกัน มีผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป อีกทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานเช่นเดียวกัน สำหรับบรรยากาศองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลของงานและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น และมาทำงานอย่างสม่ำเสมอให้แก่องค์การ ซึ่งการรับรู้ด้านบวกมีผลต่อบรรยากาศภายในองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกที่ดี ภาคภูมิใจ ตลอดจนมีความรักดีต่อองค์การเพื่อรักษาสถานภาพสมาชิกที่ดีขององค์การนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1976, อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) ที่ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วยหลายมิติโดยอธิบายเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือในองค์การ ซึ่งมีผลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมของคนใดคนหนึ่งหรือบุคลากรในองค์การนั้นๆ ประกอบกับแนวคิดของ Campbel et. al. (1970 อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) ซึ่งได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่งหรือลักษณะพิเศษขององค์การที่มีวิถีปฏิบัติต่อสมาชิกและสภาพแวดล้อม ซึ่งก็จะส่งผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุชานุช พันธนียะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า บรรยากาศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าหากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบรรยากาศองค์การก็จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามไปด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลโดยรวมความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาบรรยากาศองค์การ ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของครู ควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมธรรมต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไปศึกษากับตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกัน เพื่อที่จะดูว่าได้ผลแตกต่างหรือสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีมาตรฐานเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง และรวมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง

2.2 ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ฯลฯ เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ และครูที่อยู่ในองค์การต่อไป