บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 700 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรภายในแฝง 4 ตัว ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 6 ฉบับ คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับ จำนวน 700 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใช้โปรแกรม LISREL 8.50

สรุปผลการวิจัย

1. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 33 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยส้าคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .18 ถึง .93 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าสูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) กับตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) มีค่า .93 ในตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุน (Y6) กับตัวแปรสังเกตได้มาตรฐานงาน (Y7) มีค่า .71 ในตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ความมั่นคงปลอดภัย (Y10) กับตัวแปรสังเกตได้การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (Y15) มีค่า .75 ในตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Y22) กับตัวแปรสังเกตได้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y23) มีค่า .76 ในตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) กับตัวแปรสังเกตได้ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Y30) มีค่า .55

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นบวกมีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .18 ถึง .65 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) กับตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรสังเกตได้โครงสร้างองค์การ (Y1) กับตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .61 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรสังเกตได้สถานที่ทำงานและการดำเนินการ (Y12) กับตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรสังเกตได้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (Y21) กับตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .57

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐาน ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 101.48 โดยมีค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (p) เท่ากับ .94 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 126 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 กราฟคิวพล็อตมีความชันมาก

กว่าเส้นทแยงมุม ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด 2.05 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ (2.00) แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยหลักการทั่วไปของการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุดมีค่าไม่เกิน 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีค่า .68 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 68

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงในโมเดล ยังมีจำนวนเส้นทางที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่และไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงในบางตัวแปร ผู้วิจัยจึงทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญออกจากโมเดล คือเส้นทางอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด พบว่า ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 83 โดยมีค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.87 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 กราฟคิวพล็อตมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด 1.96 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ (2.00) โดยค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ตัวแปรภายในแฝงความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเท่ากับ .68 แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปรับเป็นโมเดลประหยัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลประหยัดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 68

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน 4 ข้อ ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ .09 และได้รับอิทธิพลรวมจาก

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .17 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .03 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ -.20 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และอิทธิพลรวมจากตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .35 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเส้นทางอิทธิพลมีค่าน้อยและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าบรรยากาศองค์การ เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .39 มีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และอิทธิพลรวมจากตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเท่ากับ .18 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

4. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเท่ากับ .22 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ด้าน ที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน บรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงไว้ 4 ข้อ แต่ผลการวิจัยพบว่า โมเดลตามสมมติฐานยังมีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลเส้นทางต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การจึงต้องมีการปรับโมเดล และมีผลทำให้เส้นทางระหว่างตัวแปรเปลี่ยนไปจากโมเดลตามสมมติฐาน ดังนั้นผลการวิจัยเกี่ยวกับเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลจึงมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

1. สมมติฐานข้อ 1 กำหนดว่า "ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน" ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ผลการวิจัย ปรากฏว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และมีมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุทางตรงให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นสาเหตุมากที่สุดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในลักษณะของการมีข้อตกลงและข้อต่อรองร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ บนพื้นฐานที่สัญญาในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541, หน้า10) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่ข้อตกลงร่วมกันและความสำเร็จขององค์การ และจากผลงานวิจัยของ พรพรรณ นิ่วจันทึก (2545) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุทางอ้อมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยเป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านทางบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ริทโว (Ritvo, 1995, p. 15) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลนำมาใช้เมื่อพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น รูปแบบภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการพัฒนา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

หัวหน้างาน และสร้างบรรยากาศที่มีแรงจูงใจเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับสูง รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่างบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และจากผลงานวิจัยของอัปสรสุดา แก้วอ่อน (2544, บทคัดย่อ) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และจากผลงานวิจัยของดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในลักษณะของการปกครองบังคับบัญชาที่ผู้บริหารมีต่อครูผู้สอนซึ่งมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน ภายใต้กฎกติกาที่กำหนด นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานในระยะยาวต่อเนื่อง และนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

2. สมมติฐานข้อ 2 กำหนดว่า "บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรง โดยส่งผลในทางลบและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน" ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัย ปรากฏว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางและคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

บรรยากาศองค์การเป็นสาเหตุทางตรงให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานงาน เป็นสาเหตุมากที่สุดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากมาตรฐานงานเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องการรับรู้โดยตรงในการกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งมาตรฐานที่กำหนดจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler, 1976, p. 279) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การทำให้เกิดความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลที่มีต่อองค์การและความรู้สึกที่มีต่อองค์การ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน และจากผลงานวิจัยของเจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541, หน้า 3) พบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีน่าจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน เพราะความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบรรยากาศองค์การดี การปฏิบัติงานของบุคคลก็จะดีตามไปด้วย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บรรยากาศองค์การเป็นสาเหตุทางอ้อมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านทางความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิโอวานนี่ และสตาร์เรท (Sergiovanni & Starratt, 1995, p. 83) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นส่วนสำคัญในการผสมผสานระหว่างโครงสร้างขององค์การ รูปแบบของคุณลักษณะผู้บริหาร ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและจากผลงานวิจัยของสมถวิล แก้วปลั่ง (2542, บทคัดย่อ) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การไม่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานว่าบรรยากาศองค์การเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลที่ได้แตกต่างกับสมมติฐานอาจเนื่องมาจากผลงานวิจัยของบุญใจ ลิ่มศิลา (2541) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ทั้งนี้อาจจะไม่ได้มีอิทธิพลส่งถึงเป็นเพียงความสัมพันธ์ต่อกันเท่านั้น จึงอาจมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของครูทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หากบรรยากาศองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ครูจะตัดสินใจลาออกหรืออยู่ต่อแต่ขาดความรู้สึกผูกพัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

3. สมมติฐานข้อ 3 กำหนดว่า "ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน" ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือผลการวิจัย ปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุทางตรงที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยความพึงพอใจในการทำงานในด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศงานเป็นสาเหตุมากที่สุดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากครูให้ความรู้สึกที่ดีต่อการปกครองในการลักษณะการกำกับ

ดูแล ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของรอบบินส์ (Robbins, 1997, p. 190) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน โดยงานต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิกิริยาต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และจากผลงานวิจัยของจิรากุล วสะพันธุ์ (2544) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุทางอ้อมที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวิทย์ ทองสิริพิพัฒน์ (2545) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ความสำเร็จ คุณภาพของงาน ลดการขาดงาน ลาออกจากงาน หรือปัญหาอื่น ๆ ความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลบวกต่อการปฏิบัติและส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

4. สมมติฐานข้อที่ 4 กำหนดว่า "คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ" ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือผลการวิจัย ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสาเหตุทางตรงที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยคุณภาพชีวิตในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยเป็นสาเหตุมากที่สุดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งหมายถึงครูต้องการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮค และซัสเทิล (Hack & Suttle, 1977, p. 14) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง และสอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบอร์ก และอารอน (Greenberg & Baron, 1995, 647) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้น และที่สำคัญมีผลต่อการลดอัตราการเปลี่ยนงาน และจากผลงานวิจัยของจารุวรรณ โหรา (2541) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานทำให้มีความสุขสนุกสนานในการทำงาน ต้องการที่จะทำงานในองค์การนั้นนาน ๆ ลดการขาดงาน การเรียกร้อง และการลาออก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคลากรโดยการสร้างความผูกพันต่อองค์การจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารและจัดการ ที่ให้ความชัดเจนในการกำหนดบทบาทและขอบเขตของการทำงาน รวมถึงรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน

2. บรรยากาศองค์การ ที่ครูให้ความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงาน คือ มาตรฐานงาน ซึ่งครูต้องการรับรู้เป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงความคาดหวังในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ซึ่งครูให้ความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารที่มีต่อครูในลักษณะของการกำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะในการทำงาน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย ครูมีความพึงพอใจในที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสภาพแวดล้อมทางการทำงานที่มีมาตรฐานที่ดี ที่จะทำให้เกิดผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

5. ผู้บริหารควรพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน บรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย ซึ่งทำให้ครูมีความรู้สึกรักและรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน เกิดความห่วงใย ไม่คิดเปลี่ยนย้ายงาน หรือลาออก ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเท่านั้น ควรมีการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้กับครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคอื่น ๆ เพื่อเป็นการยืนยันความถูกต้องของโมเดลที่สร้างขึ้น

2. จากผลการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพียงร้อยละ 68 ถ้าคัดเลือกตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การเพิ่มเข้ามาในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อาจจะทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University