

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมและสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2554 จำนวน 246 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวน 152 คน เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรทำนายได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41, .52, .44, .66, .48 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ

ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ .66 โดยตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปคะแนนดิบมีค่า -.011 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า -.010 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานในรูปคะแนนดิบมีค่า .095 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า .104 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรในรูปคะแนนดิบมีค่า -.121 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า -.140 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรบรรยากาศองค์กรในรูปคะแนนดิบมีค่า .709 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า .656 ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .656 และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในรูปคะแนนดิบมีค่า .045 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า .080 เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่าน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมอย่างน้อย 1 ปัจจัย ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

3. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ในรูปคะแนนดิบและในรูปของคะแนนมาตรฐานเขียนได้ดังนี้

$$Y = 1.491 + -.011 QJ + .095 SA + -.121 CA + .709 WE'' + .045 LE$$

$$Z = -.010 QJ + .104 SA + -.140 CA + .656 WE'' + .051 LE$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41, .52, .44, .66, .48 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรนี้ ศึกษาตามแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ ส่วนตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเหล่านี้เข้ามาศึกษาโดยคำนึงถึงตัวแปรที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-451 อ้างถึงใน บัญชา นิ้มประเสริฐ, 2542, หน้า 16) และให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนที่ศึกษา และตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์การทุกตัวแปรตามที่เสนอไว้ดังตารางที่ 1 ตัวแปรทำนาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเท่ากับ .66 โดยตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 44 และมีตัวแปรบรรยากาศองค์การมีค่าน้ำหนัก ความสำคัญที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย .656 เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศ องค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41, .52, .44, .66, .48 ตามลำดับ ซึ่งความสัมพันธ์นี้อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรที่คัดเลือกเข้ามาศึกษา คัดเลือกตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Hertzberg's Two Factor Theory) และเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกระตุ้น ให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล ในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และยังเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอก ตัวบุคคล ซึ่งสรุปและอภิปรายผลแต่ละปัจจัยที่กำหนดเป็นตัวแปรดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ไปตามสมมติฐาน ข้อสังเกตจากผลวิเคราะห์ รายด้านของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภูมิใจในองค์การ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน แสดงว่าการที่ครูได้รับประโยชน์ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการ เงินโบนัส และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอ กับการดำรงชีวิตเมื่อเทียบกับข้าราชการในสังกัดอื่นที่มีตำแหน่งงานคล้ายคลึงกัน ก็จะมี ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับ นอกจากนั้นในด้านการพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนในสังกัด เทศบาล มีงบประมาณเกี่ยวกับ การพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ ของผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานทำให้มีบรรยากาศของความเป็นมิตรด้านสังคมสัมพันธ์ ส่งผล ให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปพัฒนางาน เลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นซึ่งส่งผลให้ครู มีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีฐานะความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้น เมื่อได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและพึงพาท้องการได้ ย่อมเกิดความรู้สึกทางจิตใจ ที่จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และเกิดความภูมิใจในองค์การของตน เป็นไปตามทฤษฎี องค์ประกอบคู่ ของเฮร์ซเบอร์กและเป็นดังที่ ดันแฮม และกรูบ (Dunham & Grube, 1994, p. 17 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 25) ได้สรุปว่า การพึงพาได้ขององค์การ

เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน เพ็ญผกา พุ่มทอง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กษมา ทองขลิบ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครู โรงเรียนราชินีบน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน วัศยากร สีนพุด (2551) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่การทำงานและการดำเนินการ ลักษณะงานที่ทำการบังคับบัญชาและกรณีเทศกาล ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการที่ครูรู้ว่าอาชีพของตนเองมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความสามารถตนเอง การนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่เพื่อเลื่อนตำแหน่ง การงานให้สูงขึ้น สำหรับสายงานครูมีโอกาสได้เลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งได้ วิทยฐานะทุกคนจึงถือได้ว่า ครูเป็นอาชีพข้าราชการที่มีความมั่นคงและมีโอกาสดีกว่าข้าราชการอื่น ๆ ครูจึงรู้สึกมีความพอใจในการทำงาน พอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532, หน้า 36-38) อีกทั้งสถานที่การทำงานเป็น โรงเรียนที่อยู่ในชุมชนที่มีความเจริญ มีงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองท้องถิ่น ทำให้โรงเรียนมีการบริหารงานของโรงเรียนเป็นระบบ มีการนิเทศงาน โดยผู้บังคับบัญชาซึ่งมีลักษณะเป็นการสอนงานมากกว่าการควบคุม เหล่านี้ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาจนได้มาตรฐาน ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน

อยู่ตลอดเวลา ครูจึงมีความรู้สึกที่ดีผูกพันต่อสถานที่ทำงาน เป็นไปตามตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเซอร์เชเบอร์ก สอดคล้องกับงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร (ยุพดี คีอินทร์, 2547; พัทรี ปัญญาเลิศศรีธธา, 2548) ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาเชิงสาเหตุ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547; ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548; วนันดา หมวดเอียด, 2550)

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อแยกวิเคราะห์ ด้านลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร ด้านจริยธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านหลักแห่งความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะของระบบที่เป็นทางการมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันทุกโรงเรียนจะใช้การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงานให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น จึงทำให้โรงเรียนมีกฎระเบียบ มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจึงมีความเป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจนและมีความเป็นทางการมากยิ่งขึ้น การใช้ระบบอุปถัมภ์ก็จะน้อยลง ทำให้ครูมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น การที่องค์กรมีหลักแห่งความยุติธรรมให้กับครูในโรงเรียน นั้นหมายรวมไปถึงจริยธรรมในองค์กร จะมีแนวโน้มที่ดี การที่โรงเรียนใช้จริยธรรมองค์กรปลูกฝังค่านิยมทางศีลธรรม ความเชื่อของครู และกฎระเบียบที่เคร่งครัดมั่นคงแน่นอน ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร จริยธรรมทางสังคม ทางวิชาชีพ หรือส่วนบุคคล จะเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้ครูใช้เป็นโครงสร้างในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ส่วนด้านลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร พิจารณาจากโรงเรียนเลือกสรรครูที่มีความรู้ความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ ดังเช่น เลือกครูที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานมากให้เป็นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เป็นต้น ระบบพรรคพวกจะมีน้อยลง เป็นการอนุรักษ์บุคลากรที่ดีได้ระดับหนึ่ง ดังนั้นครูส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึก ว่า วัฒนธรรมขององค์กรที่พัฒนามาอย่างมีแบบแผนมีความยุติธรรมค่อนข้างมาก จะทำให้รู้สึกอยากทำงานให้กับโรงเรียนมากขึ้น ดังที่ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-451 อ้างถึงใน บัญชา นิยมประเสริฐ, 2542, หน้า 16) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า โครงสร้างขององค์กร ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของกลุ่มบุคคลต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์กร

ของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, หน้า 35) และ
มีผลการวิจัยที่ยืนยันว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพัน
ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์, 2546; ลิขิต แซ่เตียว, 2547; เพ็ญผกา
พุ่มทอง, 2547; พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548; เขียวลักษณ์ สุตะโคตร, 2548)

บรรยากาสองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าลักษณะและสภาพแวดล้อมของการทำงาน
เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละโรงเรียน ที่ครูในโรงเรียนรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรง
และทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในการทำงาน ดังเช่น
ในด้านความรับผิดชอบ โดยปกติของสถานศึกษาครูจะสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบ
คุณลักษณะที่ปลูกฝังให้กับนักเรียน จะมีอยู่ในตัวครูเป็นส่วนใหญ่ การที่ครูมีความเอาใจใส่ต่องาน
มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่โดยไม่ย่อท้อ เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึก
ในหน้าที่ และปฏิบัติงานให้ดีที่สุด บรรยากาสของการอยู่ร่วมกันก็จะมีความสุข เอื้อเฟื้อกัน
ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน เมื่อครูคนใดมีผลการปฏิบัติงานดีก็จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้รับ
การยกย่องชมเชย และได้รับการยอมรับในงานซึ่งส่วนใหญ่ครูในโรงเรียนจะมีพฤติกรรมเช่นนี้
ทั้งนี้เกิดจากความรับผิดชอบของครูส่วนหนึ่ง และส่วนหนึ่งอาจเกิดจากครูรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน
ของการปฏิบัติงาน และคาดหวังว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรม ประกอบ
กับการอยู่ในที่ทำงานแล้วได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นการสนับสนุน
ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูก็รู้สึกสนุกและมีความสุข
ที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานและต้องการทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ซึ่ง พอร์เตอร์, ลอเลอร์ และแฮกแมน
(Porter, Lawler, & Hackman, 1975, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 53) ได้อธิบาย
ถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ว่า คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่ง
ของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ธรรมชาติ
ของบุคคลนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับข้อสรุปของ
อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532, หน้า 36-38) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การออกเป็น
4 ปัจจัยใหญ่ หนึ่งในสี่นั้นคือ ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์การได้แก่
ความรู้สึกไว้วางใจ และเชื่อถือว่าสมาชิกมีต่อองค์การ ความตระหนักถึงความสำคัญ
ของสมาชิกต่อองค์การความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การทัศนคติที่ดีของเพื่อน
ร่วมงานต่อองค์การความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลวิจัยต่างๆ แสดงให้เห็นว่า

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการในการศึกษาเชิงสาเหตุ ดังงานวิจัยของ สิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อการการครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน และสาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหนึ่งในตัวแปรนั้น ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะหมายถึงผู้บริหารที่มีลักษณะจะสนใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีพฤติกรรมการทำงานกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม โดยปกติทั้งผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ต่างก็มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนทุกโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อการการตามแนวคิดของ มาวเคย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1982, pp. 28-43 อ้างถึงใน สิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 2) ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรม การทำงานด้วยการทำให้ครูเข้าใจถึงบทบาทและขอบเขตในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายพร้อมทั้งบอกถึงสิ่งตอบแทนที่จะได้รับคือรางวัลเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ และการลงโทษเมื่อทำงานล้มเหลว ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลส่วนใหญ่ก็มีพฤติกรรม การบริหารแบบการแลกเปลี่ยนเป็นการจูงใจ โดยให้สิ่งตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเช่นนี้ ทำให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถือว่าวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยจำแนกตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะไม่เอาใจใส่ต่อการการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจขาดความรับผิดชอบมักจะปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติมาทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่ศรัทธาจึงไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ แต่โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อการ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ณรงค์ องค์กรประเสริฐ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการ โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอน 17 โรงเรียน ปีการศึกษา 2548 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน แต่ทักษะด้านความคิด รวบรวมและด้านเทคนิควิธี มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความเกี่ยวข้องกันกับงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนอกเขต เทศบาลทักษะผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ผกานันท์ ภูักัณห์พันธ์ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่โดยรวม อยู่ในระดับผูกพันต่อการ โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อการในด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำในระดับ เห็นด้วยมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อการของพนักงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการ โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด

2. มีน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมอย่างน้อย 1 ปัจจัยสามารถทำนายความผูกพันต่อการของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบมีค่า .709 ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีค่า .656 ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .656 นั่นอาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละโรงเรียน ที่ครูในโรงเรียนรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในการทำงาน ดังเช่นในด้านความรับผิดชอบ โดยปกติของสถานศึกษาครูจะสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบ คุณลักษณะที่ปลูกฝังให้กับนักเรียน จะมีอยู่ในตัวครูเป็นส่วนใหญ่ การที่ครูมีความเอาใจใส่ต่องาน มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ โดยไม่ย่อท้อ เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะทำให้ครูได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการสนับสนุนทั้งจากระดับบนและระดับล่าง จะส่งผลให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกในหน้าที่ และจะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

ลักษณะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันในโรงเรียนให้มีความสุข
 เอื้อเฟื้อกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน การที่โรงเรียนมีบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
 จะส่งผลให้ครูมีความสุขกับการทำงาน พึงพอใจ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ มาลิก และ
 พามลา (Malik & Pamela, 2005, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจ
 ในงานความท้อแท้ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง
 เป็นพยาบาลจำนวน 2,400 คน จาก 22 โรงพยาบาล ตัวแปรที่ศึกษาคือ บรรยากาศองค์การ และ
 ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และ
 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาล
 มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน
 และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง กล่าวคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกสามารถ
 ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังลดความท้อแท้ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้
 ในขณะที่โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี เมื่อครู คนใดมีผลการปฏิบัติงานดีก็จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
 และได้รับการยกย่องชมเชย และได้รับการยอมรับในงาน ผลตอบแทนที่ครูได้รับจะเป็นสิ่งจูงใจ
 ในการปฏิบัติงาน เป็นการให้รางวัล ในทางตรงข้ามหากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การในทางลบ
 เช่น การที่เพื่อนครูไม่ค่อยเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ มีการเอื้อ
 ประโยชน์ให้พรรคพวกเดียวกัน การได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงานที่ขาดความเป็นธรรมเหล่านี้
 ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่อยากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แก่งแย่ง แข่งขัน ทำให้บรรยากาศตึงเครียด ไม่มี
 ความสุขกับการทำงาน รู้สึกอยากย้ายออกจากองค์การ มีความรู้สึกที่เป็นลบต่อผู้ร่วมงานและ
 อาจส่งผลต่อการทำงาน เหล่านี้เป็นลักษณะหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน
 โดยสภาพบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จากการสังเกตตามสภาพจริงมีบางโรงเรียน
 ที่ครูมีการเขียนคำร้องขอย้ายโรงเรียนเป็นจำนวนค่อนข้างมาก เนื่องจากบรรยากาศภายในโรงเรียน
 มีลักษณะที่ครูไม่ค่อยมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนบางครั้ง
 ไม่มีความชัดเจนของผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูบางส่วนเกิดความรู้สึกแตกแยก จากการที่ครู
 บางกลุ่มได้รับการสนับสนุน แต่บางกลุ่มก็ไม่ได้รับ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้ครูบางส่วน
 เกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรม จึงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานและไม่อยากอยู่ในองค์การนี้
 แต่ครูในโรงเรียนบางโรงเรียนที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี
 มีความเอื้อเฟื้อต่อกันเช่นนี้ จึงส่งผลให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน เป็นไปตามที่ พอร์เตอร์
 ลอเลอร์ และแฮคแมน (Porter, Lawler & Hackman, 1975 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,
 2535, หน้า 53) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ว่า ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น
 ในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้

การแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงานจนเกิดเป็นความรู้สึกที่ต้องการทุ่มเท เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของความผูกพันต่อองค์กรครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ บรรยากาศองค์กร ส่วนสารัตถะ รื่นเรใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาท และมีตัวแปรบรรยากาศในโรงเรียน เช่นกัน

3. สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ตัวแปรคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41, .52, .44, .48 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย -.010, .104, -.140, .051 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ตัวแปรเหล่านี้มีน้ำหนักปัจจัยไม่มากพอที่จะสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย -.010 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเป็นโรงเรียนที่ค่อนข้างพร้อมในด้านงบประมาณที่จะอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ครูได้รับประโยชน์ค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เมื่อเทียบเคียงกับข้าราชการในสังกัดอื่นที่มีตำแหน่งงานคล้ายคลึงกันก็จะมี ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับ นอกจากนั้นในด้านการพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล มีงบประมาณเกี่ยวกับ การพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพ พัฒนางานเพื่อเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับเงินสวัสดิการ เงินโบนัส และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งโรงเรียนในสังกัดก็จะมีลักษณะเหล่านี้คล้ายคลึงกัน ซึ่งครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลมีครบทุกด้านซึ่งอาจถือว่าองค์การอำนวยความสะดวก และพึงพาองค์การได้ เป็นเรื่องปกติของทุก ๆ โรงเรียน ย่อมเกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจ

ที่จะมีความรู้สึกว่าคุณพันต้องการบ้าง แต่ยังมีน้ำหนักไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .104 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของ วันวิสาข์ แสงประทุม (2547); วณิดา หมวดเอียด (2550) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบไปด้วยด้านความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่การทำงานและการดำเนินการ ลักษณะงานที่ทำการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ทุกด้านที่กล่าวมีในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ทุกโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ จะำจุนให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ครูจึงมีความรู้สึกที่ดีผูกพันต่อสถานที่ทำงานแต่ยังมีน้ำหนักไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์การ แต่อาจส่งผลในทางอ้อม ดังเช่นผลวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย -.140 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของ เพ็ญผกา พุ่มทอง (2547) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยองมีโครงสร้างขององค์การที่มีลักษณะของระบบที่เป็นทางการมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนจะใช้การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงานให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น จึงทำให้โรงเรียนมีกฎระเบียบมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจึงเป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจนและมีความเป็นทางการมากยิ่งขึ้น การใช้ระบบอุปถัมภ์ก็จะน้อยลงทำให้ครูได้รับการปฏิบัติมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจะได้รับเป็นปกติ จึงทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ยังมีน้ำหนักไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

ส่วนตัวแปรสุดท้ายที่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .051 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สาธิต รื่นเรใจ (2549) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การแต่มีอิทธิพลทางอ้อม อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลส่วนใหญ่มักมีพฤติกรรม การบริหารแบบการแลกเปลี่ยนเป็นการจูงใจ โดยให้สิ่งตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเช่นนี้ ทำให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถือว่าวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเชเบอร์

และจากข้อสังเกตผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย กับความผูกพันต่อการพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ขาดความรับผิดชอบมักจะปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติมาทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่สรีทธา จึงไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อการได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการและความผูกพันต่อการตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนมาก ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพ สังคมสัมพันธ์ ความภูมิใจในองค์กร เพราะทุกด้านเป็นสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานจนเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกเต็มเต็มในสิ่งที่ครูต้องการ เมื่อครูได้รับอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ต้องการ จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะทำงานและส่งผลต่อความรู้สึกของครู ที่จะรับรู้ได้ว่า โรงเรียนให้การสนับสนุน ดูแล ผลที่ได้จะทำให้ครูผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรมีค่าน้ำหนักที่ทำนายความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยองได้ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพราะบรรยากาศองค์กรเป็นลักษณะและสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์กร ครูในองค์กรจะรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในการทำงาน ลักษณะและสภาพแวดล้อมของการทำงานเหล่านี้ล้วนเกิดจากผู้บริหารและครูเป็นผู้กำหนด ดังเช่น ด้านความรับผิดชอบ ถ้าครูทุกคนตระหนักในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยไม่เอารัดเอาเปรียบกันก็จะเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

รู้จักเอื้อเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนรวมถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังแล้ว ควรให้ผลตอบแทนครูเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย และการยอมรับในงาน ผลตอบแทนที่ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมให้มากที่สุด นอกจากการให้รางวัลทางด้านวัตถุแล้ว การให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน การได้มีส่วนร่วม เป็นคุณค่าทางจิตใจ เป็นการเสริมสร้างให้ครูรู้สึกเห็นคุณค่าของตัวเองและสร้างความรู้สึกรักทำอาชีพซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน จะทำให้ครูภูมิใจในตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรยากาศของโรงเรียนเช่นนี้จะส่งผลให้ บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูมีหลายตัวแปร แต่มีน้ำหนักไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ การที่จะนำผลวิจัยไปใช้เพื่อจะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู จำเป็นต้องทราบสาเหตุที่ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรมีการศึกษาเชิงสาเหตุโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งจะช่วยให้ทราบสาเหตุว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
2. จากผลวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรเจตคติต่อองค์กร เป็นต้น และควรทำวิจัยเพิ่มเติมโดยทำวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาโดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมและ เพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และจะทำให้ได้ผลวิจัยเด่นชัดมากขึ้น