

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้าง โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 แยกตามเขตตรวจราชการ จำนวน 12 เขตตรวจราชการ ยกเว้นเขตตรวจราชการส่วนกลาง จำนวน 107,956 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Multistage Random Sampling) โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามใช้เกณฑ์ 10 % ของจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 497 คน เพื่อให้เป็นไปตามที่ บูมส์มา (Boomsma, 1983 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311) เสนอว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับ โปรแกรมลิสเรลในการวิเคราะห์ข้อมูล ควรเป็น 400 ผู้วิจัยจัดเก็บได้จริง จำนวน 421 คน คิดเป็นร้อยละ 84.71 ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม ลิสเรลต่อไปได้

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ลักษณะงาน ความเชื่อถือระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียน การรับรู้ในบทบาท และบรรยากาศในโรงเรียน

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามด้านต่าง ๆ เพื่อสอบถามข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้ 1) แบบสอบถามลักษณะองค์กร 2) แบบสอบถามลักษณะบุคคล 3) แบบสอบถามลักษณะงาน 4) แบบสอบถามความเชื่อถือระหว่างบุคคล 5) แบบสอบถามภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียน 6) แบบสอบถามการรับรู้ในบทบาท 7) แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน และ 8) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coefficient Correlation) ใช้สูตรในรูปของคะแนนดิบทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยโปรแกรม SPSS 11.00 for Windows ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดเตรียมข้อมูลเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรม PRELIS Version 2 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.53

สรุปผลการวิจัย

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้งหมด 33 ตัว ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นมากที่สุด รองลงมา คือความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพและความผูกพันต่องานสอน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นน้อยที่สุด คือ ความสนใจในงานกับความขัดแย้งในบทบาท และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างไม่มีนัยสำคัญ คือ เจตคติที่มีต่อระบบราชการ และระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงแต่ละตัวพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา กับความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ในตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล มีค่าสูงสุด คือ .828 ในตัวแปรแฝงอื่นที่ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ลักษณะองค์การ อายุโรงเรียนกับขนาดโรงเรียน มีค่าเท่ากับ .314 ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .639 ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม จำนวนปีที่ทำงานกับเงินเดือน มีค่าเท่ากับ .810 ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความสนใจในงานกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .665 ตัวแปรแฝงลักษณะงาน ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานกับความพึงพอใจทั่วไป มีค่าเท่ากับ .652 ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทกับความชัดเจนในบทบาท มีค่าเท่ากับ .019 ตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน บรรยากาศแบบสนับสนุนกับบรรยากาศแบบหมุ่พวก มีค่าเท่ากับ .652 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่ออาชีพ กับความผูกพันต่อโรงเรียน มีค่าเท่ากับ .775

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพัน ต่อองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงอื่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่ มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นค่าบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงลักษณะงาน คือ ความผูกพันต่อโรงเรียนกับความพึงพอใจทั่วไป มีค่าเท่ากับ .567 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่น คือ ความผูกพันต่องานสอน กับตัวแปรความพึงพอใจทั่วไป มีค่าเท่ากับ .436 ความผูกพันต่ออาชีพกับการรับรู้ในบทบาท มีค่าเท่ากับ .482 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน กับความพึงพอใจทั่วไป มีค่าเท่ากับ .539

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.63, $GFI = 0.76$, $AGFI = 0.72$, $RMSEA = 1.09$, $CFI = 0.91$, $Standardized RMR = 0.08$ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ให้มากที่สุดและโมเดลที่ได้จะต้องมีความเป็นไปได้และสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุผล โดยผู้วิจัยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรและพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับโมเดล (Modification Indices) ซึ่งได้จากการวิเคราะห์โมเดลมาใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับโมเดล ให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากในเบื้องต้น โมเดลสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัย จึงทำการปรับโมเดลใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลผู้วิจัยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับโมเดลที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งแรก ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุที่ปรับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.41, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.89$, $Standardized RMR = 0.05$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.03$ โดยมีค่าความเที่ยงในการวัด ตัวแปรแต่ละตัวค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.59 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดใน โมเดลสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 59

4. เนื่องจากโมเดลดังกล่าวยังมีค่าพารามิเตอร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งถือว่า ยังไม่เป็นโมเดลประจักษ์ ผู้วิจัยจึงตัดทอนพารามิเตอร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกจากโมเดล พร้อมกัน ได้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.39, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.90$, $Standardized RMR =$

0.05, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.03$ โดยมีค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรแต่ละตัวค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.73 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดใน โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 73

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงลักษณะองค์การผ่าน ตัวแปรแฝงลักษณะงาน และตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.09 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงภาวะผู้นำผู้บริหาร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแฝงลักษณะงาน ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท ตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล และตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาทมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมี 5 ตัว คือ ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม ตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท และตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน มีอิทธิพลเรียงตามลำดับดังนี้ ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย มีค่าเท่ากับ 0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีความเชื่อถือระหว่างบุคคลสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.25 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บรรยากาศในโรงเรียนที่ดีทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า

ครูที่มีการรับรู้ในบทบาทสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.09 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคมสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

เมื่อพิจารณาเส้นอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร 3 ตัว คือ ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำผู้บริหาร ตัวแปรแฝงลักษณะองค์กร และ ตัวแปรแฝงลักษณะงาน มีอิทธิพลเรียงตามลำดับดังนี้ ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดผ่านตัวแปรแฝงลักษณะงาน ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท ตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล และตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงลักษณะงานผ่านตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.78 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงลักษณะองค์กรผ่านตัวแปรแฝงลักษณะงาน และตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาโมเดลยังพบว่าตัวแปรแฝงลักษณะองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงลักษณะงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.09 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงลักษณะงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.93 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาทมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.64 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.97 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ใช่เฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท และตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน โดยตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน ตัวแปรแฝงความเชื่อถือระหว่างบุคคล ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม และตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.37, 0.37, 0.25,

0.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ แสดงว่า ครูที่มีลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยสูง มีความผูกพันต่อการสูงกว่ครูที่มีลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยต่ำ โดยที่ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ มีความสนใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีความผูกพันต่อการสูง บรรยากาศในโรงเรียนที่ดีทำให้ครูมีความผูกพันต่อการสูง ครูที่มีลักษณะบุคคลด้านชีวสังคมสูงมีความผูกพันต่อการสูง โดยที่ครูหญิงมีความผูกพันต่อการสูงกว่าครูชาย ครูที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อการมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อการมากกว่าครูที่มีสถานภาพโสด และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อการสูงกว่ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ปริญญาตรี ครูที่มีจำนวนปีที่ทำงานมากมีความผูกพันต่อการมากกว่าครูที่มีจำนวนปีที่ทำงานน้อยกว่า ครูที่มีความเชื่อถืระหว่างบุคคลสูง คือ ครูที่มีความศรัทธา มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสูง มีความผูกพันต่อการมากกว่าครูที่มีความเชื่อถืระหว่างบุคคลต่ำ ครูที่มีการรับรู้ในบทบาทสูง คือ ครูที่มีความชัดเจนในบทบาทสูง มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีความผูกพันต่อการมากกว่าครูที่มีการรับรู้ในบทบาทต่ำ

ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อการ มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงลักษณะองค์การ ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และตัวแปรแฝงลักษณะงาน โดยที่ตัวแปรแฝงลักษณะองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อการ ผ่านตัวแปรแฝงลักษณะงาน ตัวแปรแฝงบุคคลด้านจิตวิสัย แสดงว่า ลักษณะองค์การมีอิทธิพลต่อลักษณะงาน คือ ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานทั่วไป มีความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ตลอดจนพึงพอใจเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอย่างเพียงพอ ทำให้ครูมีลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยสูง คือ ครูจะมีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ มีความสนใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำให้ครูมีความผูกพันต่อการสูง ตัวแปรแฝงลักษณะงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อการผ่านตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย แสดงว่า ลักษณะงานทำให้ครูมีลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยสูง ทำให้ครูมีความผูกพันต่อการสูง ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อการผ่านตัวแปรแฝงลักษณะงาน ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท ตัวแปรแฝงความเชื่อถืระหว่างบุคคล และตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน แสดงว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลต่อลักษณะงาน ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย การรับรู้ในบทบาท ความเชื่อถืระหว่างบุคคล และบรรยากาศ ในโรงเรียนส่งผลทำให้ครูมีความผูกพันต่อการสูง

อภิปรายผล

จากโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงไว้ 8 ข้อ ผลการวิจัย พบว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต้องมีการปรับ โมเดล ดังนั้น ผลการวิจัยเกี่ยวกับเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล จึงมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

1. สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะงาน และลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย

เมื่อพิจารณาจากโมเดล พบว่า ตัวแปรแฝงลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแฝงลักษณะงานและผ่านตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ทั้งนี้เนื่องจากตัวองค์การ ซึ่งประกอบด้วยอายุและขนาดองค์การมีส่วนทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านและได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐ เอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งด้านอาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์และสื่อสนับสนุนการจัดเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ดังที่กล่าวกันว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ และก่อตั้งมานาน มีอิทธิพลต่อลักษณะงานที่ครูทำ คือ ครูมีความพึงพอใจในเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอย่างเพียงพอ ครูจะมีความพึงพอใจในการทำงานทั่วไป และมีความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน แสดงว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และก่อตั้งมานานมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง ดังที่ กรมสามัญศึกษา (2528, หน้า 11 อ้างถึงใน อรุณี มั่นทัพ, 2543, หน้า 39) สรุปไว้ว่ามาตรฐานโรงเรียนสัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยลักษณะองค์การ คุณภาพของโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามลำดับขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปย่อมมีคุณภาพดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ๆ ลดหลั่นลงไปตามลำดับ โรงเรียนที่มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ จะทำให้ครูมีทั้งความพึงพอใจในการทำงานทั่วไป และมีความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานสูง เมื่อครูมีความพึงพอใจแล้วก็จะทำให้ครูเกิดลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยสูง คือ มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน มีความสนใจในงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ครูยินดีทำงานให้แก่องค์การอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, หน้า 141) การได้รับความรู้ถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำอยู่และได้ทำงานที่ตนสนใจจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ (George & Jones, 1999, pp. 218-222 อ้างถึงใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545, หน้า 54) หมายความว่าลักษณะองค์การมีอิทธิพลผ่านลักษณะงาน และลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย

ไปยังความผูกพันต่อองค์การของครู ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, หน้า 167) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ลักษณะองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน

2. สมมติฐานข้อ 2 ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย

เมื่อพิจารณาจาก โมเดล พบว่า ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะบุคคลจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมองค์การ เมื่อความต้องการของบุคคลและองค์การมีเป้าหมายตรงกันบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Porter, Lawler, & Hackman, 1987, p. 38) แสดงว่า เพศ อายุ จำนวนปีที่ทำงาน สถานภาพ การสมรส เงินเดือน และระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังที่ สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56) กล่าวว่า ถ้า ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เมาว์เดย์, พอร์เตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter, & Steers, 1982, pp. 28-43) ได้เสนอว่า เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่การศึกษาของ เวลช์ และเลแวน (Welsch & Lavan, 1981, pp. 1079-1089) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เช่นเดียวกับที่ อวยพร ประพสิทธิ์ธรรม (2536, หน้า 97) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า วิทยากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าวิทยากรที่มีอายุน้อย ลี (Lee, 1971, pp. 213-226) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน โดยสมาชิกที่ทำงานกับองค์การมานานจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่มีอายุงานในองค์การมากมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายคุณค่าและความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เช่นเดียวกับ ฮรีบิเนียก และอลูตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 573) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐนิวยอร์ก พบว่าจำนวนปีที่ทำงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เซง (Cheng, 1990, p. 3424-A) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง จำนวน 588 คน พบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังที่ โมทาซ (Mottaz, 1987, p. 61) ได้ให้เหตุผลสนับสนุนในงานวิจัยไว้ว่าการที่บุคคลอยู่ในองค์การนาน ๆ จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากคนที่อยู่ในองค์การยิ่งนานก็จะได้ครอบครอง

ตำแหน่งที่ต้องการ ได้รับรางวัลภายนอกมากขึ้น มีเพื่อนใกล้ชิดสนิทสนมมากขึ้น ดังนั้นคนที่อยู่กับองค์กรนาน ๆ ก็น่าที่จะพอใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ดินคอน และคัลลีเบอร์ก (Lincoln & Kalleberg, 1990, pp. 155-156) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนโสดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับโอกาสในการเลือกงานมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ และต้องการความมั่นคงในงานสูง (จูริพร กาญจนการุณ, 2536, หน้า 94) เช่นเดียวกับแนวกิจเชิงแลกเปลี่ยนที่มองว่าคนที่แต่งงานแล้วรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความผูกพันต่อองค์กรหรือถ้าต้องออกจากองค์กรจะเป็นการสูญเสียผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่ควรจะได้รับ (Becker, 1960, p. 35) ฮอยเยิล (Hoyle, 1990, p. 1519-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของโครงสร้างขององค์กรกับความพึงพอใจในการสื่อสารความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและขวัญกำลังใจ ในสถาบันการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำนวน 273 คน ผลการวิจัย พบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 23 แสดงให้เห็นว่าสถาบันที่ให้เงินเดือนสูงกว่าจะทำให้อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับ ชาง (Chang, 1991, p. 3281-A) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลได้ร่วมกับกลุ่มตัวอย่างครู 114 คน พบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ เช่นเดียวกับ สลูทแมน (Slootman, 1991, p. 509-A) ศึกษาเรื่องทัศนคติในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้ยืนยันว่า ปัจจัยเงินเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 252 อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เชนวณิช, 2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างหนึ่งก็คือคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อาทิ อายุ สถานภาพในการทำงาน โดยที่สมาชิกขององค์กรที่มีอายุโตทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในขณะที่คนที่มีการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ความสัมพันธ์เช่นนี้เกิดขึ้นได้เพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ ส่วนเพศ จากการวิจัย พบว่า เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ลักษณะบุคคลด้านจิตสังคมไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย นั่นคือ เพศ อายุ จำนวนปีที่ทำงาน สถานภาพการสมรส เงินเดือน และระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานในองค์กรเดิมเป็นเวลานานทำให้เกิดอาการเครียด เหนื่อยหน่าย ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งอาจเนื่องมาจาก

องค์การที่มีอายุการก่อตั้งนานย่อมมีการขยายขนาดขึ้น ทำให้อำนาจในการตัดสินใจค่อย ๆ ห่างออกไปซึ่งมีผลกระทบต่องานที่ทำอยู่ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, หน้า 139) ในส่วนของเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับที่อาจไม่เพียงพอกับรายจ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบันที่สินค้าอุปโภคบริโภคที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพมีราคาค่อนข้างสูงขึ้นต้องทำให้บุคคลต้องเร่งหาอาชีพเสริมเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวอาจทำให้เกิดผลกระทบกับงานที่ทำอยู่คือ ทำให้เกิดอาการเหนื่อยล้าเนื่องจากการทำงานมากเกินไป นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากความสำคัญของการศึกษาที่ในปัจจุบันนี้บุคคลทุกระดับให้ความสำคัญ พยายามศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยการคาดหวังว่าจะเป็นการสร้างโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพใหม่ตามที่ตนเองสนใจ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและเพื่อการมีรายได้ที่สูงขึ้น คนที่มีการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้นมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์การสูงอีกทั้งยังมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 252 อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เชนวณิช, 2541) ดังนั้นหากองค์การไม่สามารถตอบสนองได้ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและหาทางย้ายออกจากองค์การนั้นไปในที่สุด จากผลกระทบดังกล่าว มีผลทำให้บุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความสนใจในการทำงาน และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์การ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลลดน้อยลงจนไม่มีความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ขณะเดียวกันถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อองค์การมีความสนใจในงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ มีความพึงพอใจในงานก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การได้ (เบญจรัตน์ เชนวณิช, 2541, หน้า 19)

3. สมมติฐานข้อ 3 ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะงาน ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย การรับรู้ในบทบาทความเชื่อถือระหว่างบุคคล และบรรยากาศในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาจากโมเดล พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะงาน ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย แสดงว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลต่อลักษณะงาน คือ ทำให้ครูมีความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน มีความพึงพอใจในงานทั่วไป และพึงพอใจในเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งผลให้ครูมีลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยสูง คือ มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ มีความสนใจในงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่ ธนิตา จิมวงษ์ (2539, หน้า 9) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ สอดคล้องกับ คลาสวิทเตอร์ (Klawitter, 1986, p. 735 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2545, หน้า 69) ที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของผู้นำมุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์สูง จะทำให้ครูมีความพึงพอใจงานที่ปฏิบัติได้มากกว่าผู้นำแบบอื่น เช่นเดียวกับ จอห์นสัน (Johnson, 1988, p. 1017-A) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู พบว่าปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของครูอย่างหนึ่งก็คือพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อจะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง (เบญจรัตน์ เชนวณิช, 2541, หน้า 19) เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมมีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ ยอมรับในกฎเกณฑ์ และวิธิต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้น เช่นเดียวกับ อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 170) กล่าวไว้ว่าระบบราชการมีประโยชน์ในตัวของมันเอง คือ มีความมั่นคง มีความมุ่งหมายเป็นแนวเดียวกัน ครูที่มีความสนใจในงาน คือ บุคคลที่สนใจงานได้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541, หน้า 126-127) และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจในงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545, หน้า 121) โดยแรงจูงใจในการทำงานจะเกิดจากความพึงพอใจ แสดงว่า การที่จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้นจะต้องเกิดความพึงพอใจก่อน สอดคล้องกับ ลอ (Lau, 1979, p. 123) พบว่าแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับงาน ทั้งนี้ก็เพราะว่าแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน มีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าขาดแรงจูงใจ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1982, p. 80) ซึ่งแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน (ดุสิต น้าฝน, 2529, หน้า 133 อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เชนวณิช, 2541) หมายความว่าเมื่อบุคคลมีความสำเร็จในงานสูงก็จะมีความผูกพันต่องานและองค์การ สอดคล้องกับ สโตน และพอร์เตอร์ (Stone & Porter, 1975, p. 57) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ในบทบาท เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Perception) และจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะยังผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างแจ่มชัดในบทบาท ผู้บริหารต้องพยายามช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พบวิถีทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, หน้า 273) หรือทำให้ครูเกิดการรับรู้ในบทบาท คือ มีความชัดเจนในบทบาทสูง และมีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ ดังนั้นเมื่อครูมีการรับรู้ในบทบาทแล้ว จะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การซึ่งนำไปตามที่ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, หน้า 142, 144) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท และยังพบอีกด้วยว่าความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับ ฟรีสตัน (Freeston, 1985, p. 1457-A) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความเชื่อถือระหว่างบุคคล คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารสูงเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้แล้ว การทำงานจะไม่สำเร็จด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจดูแลผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถร่วมงานกันได้ดี ดังที่ ฟิเลเตอร์, เคิลเมอร์ และลินดา (Fiedler, Chemer, & Lindar, 1976, p. 36) ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมรับว่าเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานจะเป็นไปด้วยดี ดังงานวิจัยของ เฮอร์เลย์ (Hurley, 1987, p. 2673-A อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, หน้า 153) พบว่า ความศรัทธาต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 153) พบว่าความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ฮรีบีนียัก และอลูตโต (Hrebiniak & Alutto, 1971, p. 85 อ้างถึงใน อวยพร ประพทธีธรรม, 2536, หน้า 29) พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศในโรงเรียน เนื่องจากนโยบาย และการปฏิบัติของผู้บริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กร องค์กรใดที่ผู้บริหารมีความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญแก่สมาชิก สร้างบรรยากาศขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานโดยอิสระ มีความเชื่อใจ และไว้วางใจจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ (Steers & Porter, 1973 อ้างถึงใน ศศิธร อินทยุง, 2544, บทคัดย่อ) สอดคล้องกับ ฮาลปิน (Halpin, 1966, p. 1974 อ้างถึงใน สมส่วน พงศ์เจริญ, 2544, หน้า 55-57) ที่เน้นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร

กับผู้ได้บังคับบัญชา นำไปสู่บรรยากาศที่ดีในองค์กร ดังนั้นเมื่อบรรยากาศในโรงเรียนดีจะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะสนับสนุนความพึงพอใจ และระดับการทำงานของปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เมื่อองค์กรสามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร องค์กรใดมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลในองค์กรนั้นบรรลุความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจทำงาน นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความเสียสละ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ วรรณ ขทองไพบุลย์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. สมมติฐานข้อ 4 ความเชื่อถือระหว่างบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาจากโมเดล พบว่า ความเชื่อถือระหว่างบุคคลมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความเชื่อถือระหว่างบุคคลจะนำมาซึ่งความศรัทธา ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 139) ที่ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชาและความศรัทธาในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน สอดคล้องกับ โมทาช (Mottaz, 1988, pp. 467-482) พบว่าการสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อัลเลน (Allen, 1992, pp. 357-367) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารและความผูกพันต่อองค์กรและพบว่า มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และฮิลล์ (Hill, 1984, p. 94-A) พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534, บทคัดย่อ) และ อวยพร ประพฤทธิธรรม (2536, หน้า 100) ที่ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ ฟิเลเดอร์, คลีเมอร์ และลินดา (Fiedler, Chemer, & Linda, 1976, p. 36) ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่ไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดและจะปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้ (Fiedler & Garcia, 1987, p. 52)

5. สมมติฐานข้อ 5 ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย

เมื่อพิจารณาจากโมเดล พบว่า ลักษณะงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย คือ เมื่อครุมีความพึงพอใจในงานทั่วไปมีความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน และมีความพึงพอใจในเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกจะทำให้ครุมีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ มีความสนใจในงาน และเกิดแรงงูใจในการทำงาน นั่นคือ ความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง (เบญจรัตน์ เชนนุวัฒนชัย, 2541, หน้า 19) เมื่อครุมีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมมีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ ยอมรับในกฎเกณฑ์ และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้น มีความสนใจในงาน กล่าวคือ บุคคลที่สนใจงานได้ทำงานที่ตนเองถนัด พอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, หน้า 126-127) และเกิดแรงงูใจในการทำงาน เนื่องจากแรงงูใจในงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กัน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, หน้า 121) โดยที่แรงงูใจในการทำงานจะเกิดจากความพึงพอใจ สอดคล้องกับ ลู (Lau, 1979, p. 123) ที่พบว่า แรงงูใจที่จะปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับงาน ทั้งนี้เพราะว่าแรงงูใจที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน มีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าขาดแรงงูใจ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1982, p. 80) ซึ่งแรงงูใจที่จะปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน (ดุสิต น้าฝน, 2529, หน้า 133 อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เชนนุวัฒนชัย, 2541) หมายความว่าเมื่อบุคคลมีความสำเร็จในงานสูงก็จะมี ความผูกพันต่องานและองค์กร สอดคล้องกับ สโตน และพอร์เตอร์ (Stone & Porter, 1975, p. 57) ที่พบว่า แรงงูใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จะมีแรงงูใจในการทำงานแล้วยัง สนใจในงานที่รับผิดชอบ บุคคลที่สนใจงานจะเป็น บุคคลมุ่งมั่นและมุ่งความสำเร็จของงาน ดังที่ วีเนอร์ และเกชแมน (Wiener & Gechman, 1977, p. 81) พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่สนใจงานจะอุทิศเวลาให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่สนใจงาน และเกิดเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ ดังที่ บัญชา นิยมประเสริฐ (2541, บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 24) ที่พบว่า คุณลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยซึ่งได้แก่ลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ คือ แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และเจตคติที่มีต่อระบบราชการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ

ความผูกพันต่อองค์การ

6. สมมติฐานข้อ 6 ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาจาก โมเดล พบว่า ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผลในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 24) กล่าวว่า คุณลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยซึ่งได้แก่ลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และเจตคติที่มีต่อระบบราชการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ก็เพราะบุคคลที่สนใจงานเป็นบุคคลมุ่งมั่นและมุ่งมั่นความสำเร็จของงาน ดังที่ วิเนอร์ และเกชแมน (Wiener & Gechman, 1977, p. 81) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่สนใจงานจะอุทิศเวลาให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่สนใจงาน ดูบิน (Dubin, 1998, p. 411) พบว่าความสนใจมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันต่อองค์การ และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดี ดูบิน และแชมพอส (Dubin & Champous, 1977, pp. 366-377) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชอยฮาท และสมิท (Schuyhart & Smith, 1972, p. 227) พบว่า การมีส่วนร่วมในงานก่อให้เกิดความสนใจในงานและความสนใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 146) กล่าวว่า ระบบราชการมีทั้งด้านบวกและด้านลบควบคู่กันไป กล่าวคือ ความมั่นคงในระบบราชการเป็นด้านบวกของการดึงดูดใจคนได้ประเภทหนึ่งผู้ที่มีเจตคติต่อระบบราชการจะเห็นว่าการบริหารแบบราชการเป็นการบริหารงานที่มีโครงสร้างขององค์การ กฎเกณฑ์ และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ถูกกำหนดขึ้นแน่นอนตายตัว เช่นเดียวกับ อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 170) กล่าวไว้ว่า ระบบราชการมีประโยชน์ในตัวของมันเอง คือ มีความมั่นคงมีความมุ่งหมายเป็นแนวเดียวกัน หากจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์การบุคคลก็จะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ บัญชา นิมประเสริฐ (2541, บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ห้วน แดงทิพย์ (2537, หน้า 79 อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เชนนุวัฒน์ชัย, 2541) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ ลู (Lau, 1979, p. 123) พบว่า แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงานความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับงาน ทั้งนี้ก็เพราะว่าแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าขาดแรงจูงใจ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1982, p. 80) ซึ่งแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน (คูสิต น้าฝน, 2529, หน้า 133 อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เดชนิววัฒนชัย, 2541) นั่นก็หมายความว่าเมื่อบุคคลมีความสำเร็จในงานสูงก็จะมี ความผูกพันต่องานและองค์กร ส่วน สโตน และพอร์เตอร์ (Stone & Porter, 1975, p. 57) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

7. สมมติฐานข้อ 7 การรับรู้ในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากโมเดล พบว่า การรับรู้ในบทบาท มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในองค์กรหนึ่ง ๆ บุคคลในองค์กรจะพบความหลากหลายหรือความไม่ชัดเจนต่าง ๆ เนื่องจากการคาดหวังของบุคคลต่าง ๆ ต่องานของตนไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกัน อาจจะนำไปสู่ความตึงเครียดในอารมณ์ ความไม่พึงพอใจในงานและยังทำให้เกิดความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร (Kahn, Donald, Snock, & Robert, p. 1964 อ้างถึงใน สะอาด วงศ์อนันต์, 2537, หน้า 50) ส่วนความขัดแย้งในบทจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ความตึงเครียด ความไม่พึงพอใจในงาน การออกจากงาน และการมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Gordon, 1991, p. 101) ดังนั้น การที่ครูมีความชัดเจนในบทบาทสูง และมีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ ย่อมทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ตามที่ เมอร์ฟี (Murphy, 1988, p. 1074-A) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความขัดแย้ง และความชัดเจนในบทบาทกับตัวแปรเบื้องต้นและผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันอุดมศึกษา 362 คน และยืนยันว่าความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพัน ชาง (Chang, 1991, p. 1194-A) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลได้หวนกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 144 คน พบว่าความขัดแย้งในบทบาททำนายความผูกพันของครูได้ จีฟโฟ (Chieffo, 1991, p. 3968-A) ศึกษาภาวะผู้นำ บทบาท บุคลิกภาพและลักษณะองค์การกับกลุ่มตัวอย่างผู้นำของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ความชัดเจนในบทบาทมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, หน้า 76) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ฟิชเชอร์ และ Gitelson (Fisher & Gitelson, 1983, pp. 320-333

อ้างถึงใน ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538, หน้า 82) ได้ยืนยันสอดคล้องกันว่าความชัดเจนในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. สมมติฐานข้อ 8 บรรยายในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาจากโมเดล พบว่า บรรยายในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้นุคคลด บรรลุความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ ทำให้นุคคลดปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความเสียสละ ให้กับองค์การและเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Davis, 1981 อ้างถึงใน เขาวรรณ ประชาสุข, 2546, หน้า 2) ดังนั้น การสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนจะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามที่ เดโคติส และซัมเมอร์ (DeCotis & Summer, 1987) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยส่งผลในทิศทางบวก แสดงว่าบรรยากาศในโรงเรียนดีครูจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งสอดคล้องกับนางเยาว์ แก้วมรกต (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่รับรู้บรรยากาศในทางที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศในทางที่ด้อยกว่า เช่นเดียวกับที่ ภคินี ดอกไม้งาม (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามที่ ทูราน (Turan, 1998, p. 1038-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความผูกพันของครู โรงเรียนมัธยมเมืองเบอร์ซาส (Bursa) ในประเทศตุรกี จำนวน 900 คน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เจนนรา ลีทธิเหรียญชัย (2541, บทคัดย่อ อ้างถึงใน เขาวรรณ ประชาสุข, 2546) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร มี 5 ตัว คือ 1) ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ประกอบด้วย เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ความสนใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน 2) ตัวแปรแฝงบรรยากาศในโรงเรียน 3) ตัวแปรแฝงความเชื่อดีระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน 4) ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคล ด้านชีวสังคม คือ เพศ อายุ จำนวนปีที่ทำงาน สถานภาพการสมรส เงินเดือน และระดับการศึกษา 5) ตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาท คือ ความชัดเจนในบทบาท และความชัดเจนในบทบาท และเมื่อพิจารณาเส้นอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพัน ต่อองค์การ 3 ตัว คือ 1) ตัวแปรแฝงลักษณะองค์การ 2) ตัวแปรแฝงลักษณะงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน และความพึงพอใจเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก 3) ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำผู้บริหาร จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การก็คือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ใช้ภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งความสัมพันธ์ และแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำแบบมุ่งงาน เป็นผู้นำที่ริเริ่ม มีพฤติกรรมชอบกำหนดบทบาทตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา ออกคำสั่ง วางแผน กำหนดวิธีการทำงานและวันเวลาทำงานจะเสร็จ ซึ่งเป็นผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์เป็นผู้นำที่พิจารณา หรือคำนึงถึงผู้อื่น ให้ความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นมิตรและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม พนักงานจึงมีความพึงพอใจที่จะทำงานด้วย ผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่สามารถ บันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ ต่าง ๆ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ท้าทายหรือทำเพื่อองค์การมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ ในการบริหาร โรงเรียนให้เหมาะสมกับเวลา และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำโรงเรียน ไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่โรงเรียน กำหนดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง

2. ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาเชื่อถือและความไว้วางใจในตัวเองให้เกิดกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้อง สร้างความศรัทธาเชื่อถือใน 3 เรื่อง คือ 1) ความซื่อสัตย์ ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร 2) ความรู้ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ 3) ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและการปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความไว้วางใจโดย 1) แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความซื่อตรงและมั่นคง 2) มีทักษะในงาน มนุษยสัมพันธ์ 3) ต้องมีความสามารถในการพยากรณ์และวิจารณ์ ในการแก้ปัญหาได้ดีเสมอ 4) แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความเต็มใจและพร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกาย และจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา 5) รับฟังและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาเชื่อถือและความไว้วางใจ ในตัวผู้บริหารแล้วก็ย่อมจะยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน สร้างความสนใจในงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความศรัทธา และไว้วางใจในระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างความชัดเจนในบทบาทของครู ลดความขัดแย้ง ในบทบาท สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการช่วยให้เกิดความสำเร็จในการจัดการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นท้ายสุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 73 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นที่เป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรที่นักวิจัยที่สนใจจะได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำตัวแปรอื่นที่ยังไม่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้มาศึกษาเพิ่มเติม เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในภาพรวมของโรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้อ้างอิงในภาพรวมของโรงเรียนทุกขนาด ดังนั้น เพื่อให้การอ้างอิงผลมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น จึงควรมีการวิจัยโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามขนาดของ โรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม
3. ควรมีการนำตัวแปรผลการปฏิบัติงานหรือตัวแปรประสิทธิผลมาเป็นตัวแปรแฝงตาม เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลของโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่