การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

ปริญญานิพนธ์
ของ
กชนก เครือตัน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2555

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

ปริญญานิพนธ์

ของ

กชนก เครือตัน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

บทคัดย่อ

ของ

กชนก เครือตัน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2555

กชนก เครือตัน. (2555) **การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อ.ดร. จรัล อุ่นฐิติวัฒน์, อ.ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.

ความมุ่งหมายของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะประสบการณ์ในงาน และลักษณะส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

ตัวแปรหลักที่ใช้ในการศึกษาได้กำหนดขึ้นโดยตามแนวคิดของ สเตียร์(Steers. 1991) เป็นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน มี 5 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และการเมืองภายในองค์การ 2) กลุ่มลักษณะประสบการณ์ในงาน มี 2 ตัวแปร คือ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ และความเครียดในงาน 3) กลุ่มลักษณะส่วนบุคคล มี 4 ตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ 4) กลุ่มตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การ และ 5) ตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เครื่องมือวัดตัวแปรเป็นแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จำนวน 9 ฉบับ แต่ละฉบับมีข้อคำถาม 10 ถึง 35 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดฉบับจริงแต่ละฉบับอยู่ระหว่าง .69 ถึง .95 กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยครั้งนี้เป็นครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คน

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 8 ข้อ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) โดยใช้โปรแกรม indirect SPSS Macro ของ พีทเซอร์และเฮยย์ (Preacher; & Hayes. 2008) เพื่อทดสอบ Single Mediation วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธี Bootstrap เพื่อทดสอบตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรอิสระกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ทั้งนี้จะมีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น โดยวิเคราะห์ในฐานะเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบลักษณะนี้กับทุกสมมติฐาน โดยเปลี่ยนตัวแปรอิสระไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ผลการวิจัยที่พบสรุปได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนทางสังคม จากการวิเคราะห์สมการถดถอยและทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -.17, p<.01) เมื่อครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมแล้ว จะส่งผลทั้ง

ทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ครูเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ ปรากฏผลว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .03 และ .08, p = .59 และ.10 ตามลำดับ) เมื่อครูมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การแล้ว จะส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ และ 3) สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ผลพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .15, p<.01) แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูเกิดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพแล้วจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู

THE STUDY OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE PRIVATE SCHOOL TEACHERS AS THE MEDIATOR OF RELATIONSHIPS BETWEEN RELATED FACTORS WITH INTENTION TO REMAINING IN ORGANIZATION

AN ABSTRACT

BY

KOTCHANOK KRUETAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research

at Srinakharinwirot University

October 2012

Kotchanok Kruetan. (2012). **The Study of Organizational Commitment in the private school teachers as the Mediator of Relationships between related factors with Intention to Remaining in Organization.** Master Thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Jaran Ounthitiwat, Dr. Numchai Supparerkchaisakul.

The aim of this study was to study the relationship of organizational commitment as the mediator among the nature of the work environment, the nature of the experience on the job and the nature of the personal characteristics to remain in the organization of private school teachers.

The main studied parameters were defined by the framework of analysis based on the concept of Steers (Steers. 1990). It was divided into four basic groups: 1) the nature of the work environment had five variables: social support, perceptions of organizational culture, relationship between personnel within organization, justice of the superior and political within organization. 2) The nature of the experience on the job had two variables, which were career anchor and job stress. 3) The nature of the personal characteristics had four variables, which were gender, age, level of education and period of working in the organization. 4) The group of the mediator was organizational commitment. 5) The dependent variables were studied were the intention to remain in the organization. Measurement parameters mentioned above were the assessment by included measure of the six levels and the nine tests. Each test had 10 questions to 35 questions, which had a coefficient alpha reliability of each scale between .69 and .95. The samples of this research, were 353 people, were the teachers of private secondary schools in area of education 1 in Bangkok, Thailand. Assumptions in this research had eight aspects. The statistical methods were used to test the assumptions were the Mediator analysis by using indirect program SPSS Macro (Preacher; & Hayes. 2008) to test Single Mediation. Data analysis in this research was Regression analysis. The test of indirect influence used the Bootstrap method to test mediator of organizational commitment between the independent variables and the intention to remain in the organization. However, the controlled influence of the other independent variables was implemented by analysis as the covariate variables. Researcher

used this research method with every assumption by switching independent variables relating on set assumptions. The results of this research were concluded as follows: 1) as for social support by using Regression analysis and Bootstrap method to test indirect effects, it was founded that organizational commitment was the partial mediator between social support and intention to remain in the organization. (The influence coefficients = -.17, $p<.01$). When teachers got social support, this affected to direct and indirect influence towards the organizational commitment to form the intention to remain in the organization.

2) As per the relationship between the people in the organization and political organization, this was founded that organizational commitment was the complete mediator among the relationship between the people in the organization and political organization with the intention to remain in the organization. (The influence coefficients = .03, $p = .59$ and .10 respectively). When teachers had the relationship between employees within the organization, this affected to indirect effect towards the intention to remain in the organization through organizational commitment. 3) As for career anchor, the results were founded that organizational commitment was the partial mediator between career anchor and intention to remain in the organization (The influence coefficients = .15, $p<.01$). This was indicated that; when teachers form career anchor, this affected to direct and indirect effect towards organization commitment through the intention to remain in the organization.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

ของ
กชนก เครือตัน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ ..... เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. จรัล อุ่นจิติวัฒน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. ศักดินา บุญเปี่ยม)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จรัล อุ่นจิติวัฒน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สุภาพร ธนะชานันท์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร. จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ได้เสียสละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขทุกขั้นตอนของการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ศักดินา บุญเปี่ยม และอาจารย์ ดร. สุภาพร ธนะชานันท์ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่งในการปรับปรุงงานปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

การได้รับโอกาสเข้าศึกษาต่อเป็นนิสิตในสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ เป็นความภาคภูมิใจของข้าพเจ้าเป็นอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าได้รับความรู้ที่มีค่าการอบรมสั่งสอนที่นอกเหนือในตำราเรียน ได้รับความเมตตาจากคณาจารย์ทุกท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสถาบันที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณเฉลิมพล วิจิตรจรัสกุล ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการค้นหาเอกสารและงานวิจัยของต่างประเทศที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ พี่และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ภาคพิเศษ รุ่นที่ 8 ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา,มารดา และบุคคลในครอบครัวทุกท่านในความช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านทุนการศึกษา คำปรึกษาที่ดีและกำลังใจให้ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กชนก เครือตัน

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1

ภูมิหลัง..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 4

ความสำคัญของการวิจัย..... 4

ขอบเขตของการวิจัย..... 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 4

กรอบแนวคิดการวิจัย..... 5

ตัวแปรที่ศึกษา..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

ความผูกพันต่อองค์การ 8

ความผูกพันต่อองค์การ : ความหมาย และวิธีวัด..... 8

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ..... 11

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ 15

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ : ความหมาย และวิธีวัด..... 15

แนวคิดและทฤษฎีของความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ 16

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม..... 18

ลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 20

การสนับสนุนทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ.20

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 22

ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 25

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

2 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 28

การเมืองภายในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 30

ลักษณะประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 33

สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ.. 33

ความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 35

ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 39

เพศกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 39

อายุกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 39

ระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 40

ระยะเวลาในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 40

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา..... 41

นิยามปฏิบัติการ..... 41

สมมติฐานของการวิจัย..... 45

3 วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 47

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 49

การหาคุณภาพของเครื่องมือ..... 55

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 56

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง..... 59

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้..... 60

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 62

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.1 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 64

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 66

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.3 ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 68

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 69

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.5 การเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 71

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.6 สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 73

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.7 ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 75

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน 2.8 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาทำงานในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 76

5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1..... 83

สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2..... 85

สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3..... 86

สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4..... 87

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 (ต่อ)

สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5..... 89
สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 6..... 90
สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 7..... 91
สรุปผล อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 8..... 93
ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้..... 95
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา..... 96
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 96

บรรณานุกรม..... 98
ภาคผนวก..... 114
เครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย..... 115
ประวัติย่อผู้วิจัย..... 136

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนโรงเรียนของครูและกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการเก็บข้อมูล..... 49

2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... 60

3 แสดงค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์..... 61

4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y).... 64

5 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)..... 65

6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)..... 66

7 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M) 67

8 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)..... 68

9 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ (X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)..... 69

10 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M) 70

11 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรการเมืองภายในองค์การ (X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)..... 71

12 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการเมืองภายในองค์การ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)..... 72

13 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ (X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)... 73

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง **หน้า**

14 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)..... 74
15 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรความเครียดในงาน (X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)..... 75
16 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรเพศ(X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ..... 76
17 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรอายุ (X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)..... 77
18 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรระดับการศึกษา (X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)..... 78
19 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรระยะเวลาทำงานในองค์การ (X) กับ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y)..... 79
20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 83

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 แสดงแนวคิดของที่มาและผลที่ตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์การ..... 13

2 แสดงตัวแบบการคงอยู่และการลาออกงาน..... 17

3 รูปแบบของความเครียดในการทำงาน..... 32

4 เส้นอิทธิพลในการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง(M)ของตัวแปรอิสระ(X)กับตัวแปรตาม(Y)..... 62

5 สรุปค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ..... 82

6 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร..... 84

7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร..... 88

8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร..... 89

9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร..... 91

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

จากการแข่งขันอย่างสูงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งระบบการศึกษาของกระแสโลกในปัจจุบัน ได้ส่งผลต่อองค์การภาครัฐและเอกชนต่างมีความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การให้มากขึ้นเท่าที่จะเป็นไปได้ ทำให้บุคคลากรภายในองค์การต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะความกดดันหลายด้าน ทั้งภาวะความกดดันภายใน และภาวะความกดดันจากภายนอก เช่น บรรยากาศในการทำงานที่มีสภาวะการณ์แข่งขันที่สูงขึ้น เป็นต้น แต่เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ที่ช่วยให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อย่างไรก็ตามมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวัง และมีความหลากหลายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป และด้วยความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาภายในองค์การได้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำองค์การควรต้องเข้าใจถึงความต้องการที่หลากหลาย และเข้าใจถึงคุณค่าของความรู้ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการผสมผสานความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความกลมกลืนเข้าด้วยกัน ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย มีความผูกพันต่อองค์การ และที่สำคัญที่สุดเกิดความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

ระบบการบริหารองค์การของผู้บริหารในปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น ทั้งในด้านรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาจิตใจของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ดังนั้นหน้าที่ของครูจึงถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญต่อองค์การ และเป็นหน้าที่ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความเสียสละต่อภาระหน้าที่เป็นอย่างมาก ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่องค์การจำเป็นต้องตระหนักถึง คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์การ

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ได้มีผลงานวิจัยที่พยายามพิสูจน์ความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยแนวทางการศึกษาไม่ได้จำกัดเฉพาะความคิดเห็นและความเชื่อเท่านั้น

แต่ยังรวมไปถึงการวัดเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981) กล่าวว่าหากครูไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย ปัญหาความไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากครูที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มีความทุ่มเทต่ำ ซึ่งนำไปสู่ความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การจะช่วยให้บุคคลตั้งใจคงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งการที่บุคคลตัดสินใจอยู่กับองค์การต่อไปนั้น ย่อมเป็นการลดการสูญเสียขององค์การ เนื่องจากการที่องค์การต้องสรรหาสมาชิกใหม่ องค์การจำเป็นต้องลงทุนด้านเวลา ด้านพัฒนาสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การ รวมถึงลงทุนด้านค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น โจนส์ (Jones. 2005) ได้ศึกษางบประมาณค่าใช้จ่ายที่โรงพยาบาลต้องเสียไปในการสรรหา การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมแก่พยาบาลที่ลาออกจากองค์การ พบว่าค่าใช้จ่ายสูงถึง 6.15 ล้านดอลล่าร์ เครียเมอร์และแชมมาเลนเบร์ก (Kremer; & Schmalenberg. 1990) กล่าวว่าการธำรงรักษาบุคลากรให้มีการคงอยู่ในองค์การ นอกจากช่วยประหยัดงบประมาณในการผลิตและพัฒนาแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลากรได้มีเวลาในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาองค์การได้ ลีเวกและโจนส์ (Leveck; & Jones.1996) กล่าวว่าในการธำรงรักษาให้บุคคลากรมีการคงอยู่ในองค์การนั้น ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลากร เนื่องจากลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การ ล้วนเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของบุคคลากร และยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถกำหนดการทำงานของครูได้ ดังนั้นหากปัจจัยดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการให้กับครูได้ การลาออกจากงานของครูย่อมเกิดขึ้นน้อยลง ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การก็จะเพิ่มสูงขึ้น จากอัตราจำนวนครูโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยกว่า 230,000 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ 131,000 คน และครูโรงเรียนนอกระบบเอกชน 99,000 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์) พบว่าจำนวนครูโรงเรียนในระบบมีจำนวนมากกว่าจำนวนครูโรงเรียนนอกระบบ เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์) จากความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชน

ในระบบและนอกระบบ จึงเป็นสาเหตุให้ครูส่วนใหญ่ต้องการสอนในโรงเรียนเอกชนในระบบมากขึ้น แต่อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระบบก็ยังคงมีอัตราเพิ่มขึ้นเช่นกัน เนื่องจากอาชีพครูเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้ว อาชีพครูจำเป็นต้องใช้ความทุ่มเท ความเสียสละ และอีกหลายปัจจัยมากกว่าอาชีพอื่น ด้วยสาเหตุดังกล่าวอัตราการลาออกของครูจึงยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะครูโรงเรียนเอกชน จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร ลาออกคิดเป็นร้อยละ 55 ต่อปี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์)ซึ่งมีอัตราสูงกว่าเขตพื้นที่อื่นในกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่าอัตราการเข้าออกของครูนั้นยังคงเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนหลายแห่งในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น การขาดความผูกพันต่อองค์การ การขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับองค์การ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กลับมีครูอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ลาออก จึงเป็นที่น่าสนใจว่าเพราะเหตุใดครูกลุ่มดังกล่าวจึงยังคงทำงานกับองค์การต่อไป

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การที่ผ่านมา พบว่าโดยส่วนใหญ่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การหรือความตั้งใจคงอยู่ในองค์การซึ่งมีจำนวนมาก ในขณะที่การศึกษาถึงกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์การ ไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การยังมีจำนวนน้อย ซึ่งความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวจะส่งผลให้การพัฒนาความตั้งใจคงอยู่ในองค์การให้กับครูมีประสิทธิผลมากขึ้น โดยเฉพาะการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) เป็นกุญแจสำคัญในการวิเคราะห์กระบวนการของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการตรวจสอบว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การหรือไม่ ทั้งนี้หากความผูกพันต่อองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การแล้ว จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาให้ครูเกิดความตั้งใจคงอยู่กับองค์การอย่างถูกต้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้องค์การต่างๆ นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้อยู่ในองค์การได้ตามเป้าหมายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะประสบการณ์ในงาน และลักษณะส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน
2. ผลการวิจัยช่วยชี้แนวทางการพัฒนาให้ครูโรงเรียนเอกชน มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การว่าควรพัฒนาตัวแปรใดควบคู่กับตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การ พร้อมกับตัวแปรอื่นๆ หรือไม่เพียงใด
3. ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัยขั้นสูงต่อไป

ขอบเขตในการวิจัย

ประชากร

ครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร ประกอบ 17 เขต คือ เขตราชเทวี เขตดุสิต เขตป้อมปราบฯ เขตพระนคร เขตวัฒนา เขตพญาไท เขตสัมพันธวงศ์ เขตบางซื่อ เขตสาธร เขตคลองเตย เขตยานนาวา เขตดินแดง เขตปทุมวัน เขตพระโขนง เขตบางรัก เขตบางนา และเขตบางคอแหลม ซึ่งมีจำนวนประชากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา 1,669 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์)

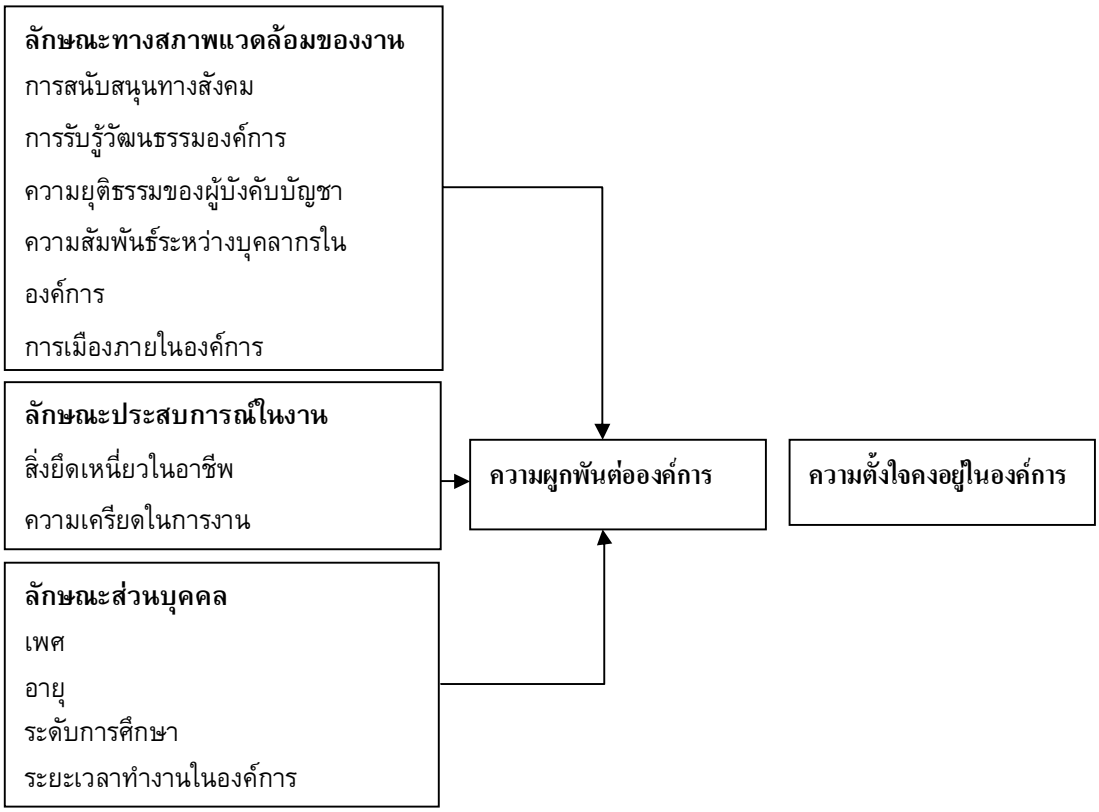
กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานครเขต ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) (Kerlinger; & Lee. 2000) โดยแบ่งเขตการปกครองได้มา 7 เขต คือ เขตปทุมวัน เขตยานนาวา เขตดินแดง เขตคลองเตย เขตบางนา เขตบางซื่อ เขตสาทร และมีแบ่งโรงเรียนทั้งหมดได้ 7 โรง คือ โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย โรงเรียนศรีวิกรม์ โรงเรียนลาซาล โรงเรียนแม่พระฟาติมา โรงเรียนสารสาน์พิทยา โรงเรียนโกศลภัทรวิทย์ และโรงเรียนเทพสัมฤทธิ์วิทยา ทั้งนี้ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างในกรณีทราบขนาดของประชากรโดยใช้สูตร ยามาเน (Yamane. 1973) จากสูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ 323 คน ซึ่งเมื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ จะได้กลุ่มตัวอย่างรวมเป็น 353 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดบนพื้นฐานแนวคิดของ สเตียร์(Steers. 1991) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคคล โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ คือ 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ แบ่งองค์ประกอบดังกล่าวได้ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 2) ลักษณะของงาน 3) ประสบการณ์ในงาน 2) ลักษณะความผูกพันต่อองค์การ และ3) ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ เช่น การไม่เปลี่ยนงาน การมาทำงานสม่ำเสมอ เป็นต้น ซึ่งแบบจำลองดังกล่าวผู้วิจัยนำมาปรับปรุงเป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้ เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางแล้วส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน โดยมีกลุ่มตัวแปร คือ 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ 2) กลุ่มตัวแปรลักษณะประสบการณ์ในงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ และความเครียดในการทำงาน 3) กลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ 4) ความผูกพันต่อองค์การ 5) ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนโรงเรียนเอกชน เพื่อให้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนโรงเรียนเอกชนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระมี 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่กำหนดลักษณะความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย
    1.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่
        1.1.1 การสนับสนุนทางสังคม
        1.1.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
        1.1.3 ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
        1.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ
        1.1.5 การเมืองภายในองค์การ
    1.2 ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่
        1.2.1 สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ
        1.2.2 ความเครียดในการทำงาน
    1.3 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่
        1.3.1 เพศ
        1.3.2 อายุ

1.3.3 ระดับการศึกษา

1.3.4 ระยะเวลาทำงานในองค์การ

2. ตัวแปรคั่นกลาง คือ

ความผูกพันต่อองค์การ

3. ตัวแปรตาม คือ

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาหรือผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน **ส่วนแรก** เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความหมาย วิธีวัด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร **ส่วนที่สอง** เป็นการประมวลเอกสารของตัวแปรอิสระในกลุ่มต่างๆ ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรตาม เพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐาน เริ่มด้วยการกล่าวถึงแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยกรอบแนวคิดบนพื้นฐานแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1991) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคคล โดยออกแบบจำลอง 3 ส่วนสำคัญ คือ ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะความผูกพันต่อองค์การ และผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบบจำลองดังกล่าวผู้วิจัยนำมาเป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้ เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน โดยมีกลุ่มตัวแปร 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การและการเมืองภายในองค์การ 2) กลุ่มตัวแปรลักษณะประสบการณ์ในงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ และความเครียดในการทำงาน และ3) กลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ส่วนตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

ส่วนแรก เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความหมาย วิธีวัด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ : ความหมาย และวิธีวัด

นักวิชาการที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายทัศนะ ซึ่งจะกล่าวถึงในทัศนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้วิจัยได้จัดทำดังนี้

แคนเตอร์ (Kanter. 1968: 499) คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะยินดีทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้องค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

บูชานัน (Buchanan. 1974: 533) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์การ (Identification) ซึ่งแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความใส่ใจกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

เมาว์เดย์และคณะ (Mowday; & et al. 1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

สเตียร์ส (Steers. 1983: 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ

เมเยอร์ อเล็น และสมิทธ์ (Mayer; Allen; & Smith. 1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกผูกพันทางความรู้สึก(Affective commitment) เป็นความผูกพันทางด้านเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และการเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป 2) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไป เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการทำงานนั้นเป็นการลงทุนลงแรงไปตั้งแต่เข้าเป็นสมาชิกขององค์การ หากออกจากองค์การนี้ไปจะสูญเสียผลประโยชน์ ตลอดจนรับรู้ทางเลือกของตนเองว่ามีข้อจำกัดจึงจำเป็นต้องอยู่กับองค์การนี้ต่อไป และ 3) ความรับผิดชอบ (Normative commitment) เป็นความผูกพันที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลต้องสนับสนุนกิจกรรมองค์การนี้ต่อไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าควรจะอยู่กับองค์การนี้ต่อไป

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529: 14 -17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) ซึ่งแสดงโดยการไป

ปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และ 2) ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34-40) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของสมาชิกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอื่นๆ เช่น การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน ซึ่งสรุปได้ว่าการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ อาจเป็นเพราะเขาต้องการจะทำ หรือจำเป็นต้องทำ หรืออาจจะเป็นเพราะว่าเขาควรทำ หรืออาจจะเป็นเพราะองค์ประกอบทั้งสามอย่างก็ได้

ชฎาภา ประเสริฐทอง (2541: 15) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ทัศนคติ อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การรวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542: 13) ความผูกต่อองค์การ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่นในความสำคัญคุณค่าของงาน ความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและการอุทิศเวลาให้การปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถการพิทักษ์รักษาประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

การวัดความผูกพันต่อองค์การ พอร์ทเตอร์และลอเลอร์ (Porter; & Lawler. 1987) ได้มีการวัดองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับเป้าหมาย 2) ด้านความเต็มใจ และ 3) ด้านความ

ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ เมาว์เดย์ สเตียร์ และพอร์ทเตอร์ (Mowday; Steer; & Porter. 1979) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์การขึ้นและมีงานวิจัยที่ใช้แบบวัดนี้จนมีการใช้อย่างแพร่หลาย และต่อมางานของ เมเยอร์ อเล็น และสมิทธ์ (Mayer; Allen; & Smith. 1993: 544) ได้พัฒนาแบบวัดเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกผูกพันทางความรู้สึก (Affective commitment) 2) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง(Continuance commitment) 3) ความรับผิดชอบ (Normative commitment) เนื่องจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ เมเยอร์ อเล็น และสมิทธ์ (Mayer; Allen; & Smith. 1993: 544) ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) จึงเป็นแบบวัดที่แพร่หลายฉบับหนึ่ง และในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ เมเยอร์ อเล็น และสมิทธ์ (Mayer, Allen; & Smith. 1993: 544) นำมาใช้เป็นพื้นฐานและปรับปรุงเนื้อหาโดยแบบวัดนี้มีเนื้อหา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกผูกพันทางความรู้สึก (Affective commitment) 2) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง(Continuance commitment) 3) ความรับผิดชอบ (Normative commitment) ลักษณะของแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ แบบวัดนี้มีจำนวน 14 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .81 ซึ่งเป็นแบบวัดที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย ซึ่งแบบวัดนี้ผู้ถูกประเมินจะเป็นครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ทฤษฎีการลงทุน (Side bet theory) แนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977) และแนวคิดของ เมเยอร์ อเล็น และสมิทธ์ (Mayer; Allen; & Smith. 1993: 539) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีการลงทุน (Side bet theory) เบคเกอร์ (Becker. 1960: 133) ได้พัฒนามาจากกรอบการศึกษาแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward – Cost Notation) มีประเด็นสำคัญ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side – bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ ฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งเหล่านั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า ความผูกพันต่อองค์การไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ซึ่งระดับการลงทุนในบางประการจะแปรผันตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีคุณค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การมานานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่ หรือ

สิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมจะตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานกับองค์การมาได้ไม่นาน เพราะบุคคลจะรู้สึกว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจจะไม่คุ้มค่ากับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

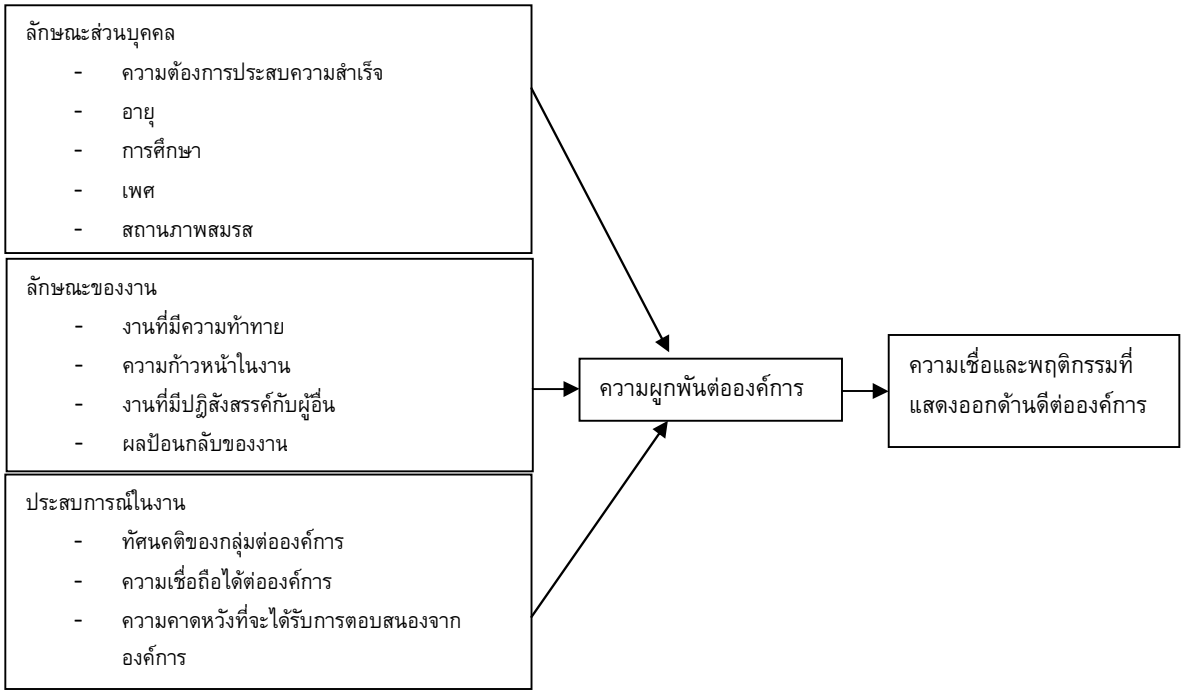
จากทฤษฎีการลงทุน (Side bet theory) ได้มีนักวิชาการ คือ ริชเซอร์และทริช (Ritzer; & Trice. 1969) ได้นำทฤษฎีการลงทุนไปศึกษาเชิงประจักษ์ซึ่งนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 623 ราย เพื่อทดสอบต่อความผูกพันองค์การและอาชีพ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อัตราการย้ายและเงินเดือน จากการศึกษาพบว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่สนับสนุนทฤษฎีการลงทุน (Side bet theory) โดยให้เหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา ซึ่งต่อมา อลูตโตและคณะ (Alutto; & et al. 1972) ได้นำทฤษฎีการลงทุน (Side bet theory) ไปศึกษากับครูและพยาบาลวิชาชีพ และได้พบข้อสรุปแตกต่างจาก ริชเซอร์และทริช (Ritzer; & Trice. 1969) โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การและตัวแปรเกี่ยวกับอายุ การศึกษา จำนวนปีประสบการณ์ และสถานภาพสมรส ส่วนปัจจัยทางด้านทัศนคติก็พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในงาน และโอกาสในความก้าวหน้า ดังนั้นงานวิจัยของ ริชเซอร์และทริช (Ritzer; & Trice. 1969) จึงสนับสนุนแนวคิดของ เบคเกอร์ (Becker. 1960) โดยให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การไม่สามารถเข้าใจได้ด้วยปรากฏการณ์เชิงโครงสร้างหรือจิตวิทยาเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น เพราะภูมิหลังและประสบการณ์การจากการได้รับการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งเป็นที่มาของการปลูกฝังอุดมคติและทัศนคติสายอาชีพ ก็จะมีผลต่อความโอนเอียงที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การและอาชีพด้วย

อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีการลงทุน (Side bet theory) ช่วงหลังได้มีความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในระยะต่อมาจึงมีนักวิชาการได้พยายามขยายการศึกษา โดยการเพิ่มตัวแปรและการศึกษาผลที่ตามมาจากการมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลงานที่มีชื่อเสียง คือ ผลงานของสเตียร์ส (Steers. 1977) ซึ่งเขาได้นำเสนอแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นจากข้อมูลที่มีการศึกษาไว้ โดยแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment) 2) ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment) และ 3) ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)

นอกจากนี้ แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

(Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น 2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น และ 3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) ได้แก่ เจตคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การ เป็นต้น

ส่วนผลที่ตามมาจากการมีความผูกพันต่อองค์การสามารถวัดได้จากความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ ได้แก่ การไม่เปลี่ยนงาน การมาทำงานสม่ำเสมอ และการทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดของปัจจัยที่กำหนดและผลที่ตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์การ

ที่มา Richard M. Steers (1977: 47)

ต่อมา เมาว์เดย์ พอร์ทเตอร์ และสเตียร์ (Mowday; Porter; & Steer. 1982 : 27) ได้พัฒนางานต่อมา โดยแบ่งความผูกพันในองค์การเป็น 3 องค์ประกอบเช่นกัน คือ 1) มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และ 3) ความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป งานของ เมาว์เดย์ พอร์ท-เตอร์ และสเตียร์ (Mowday; Porter; & Steer. 1982 : 27) ยังไม่สามารถสรุปองค์ประกอบของโครงสร้างความผูกพันต่อองค์การได้ชัดเจน ต่อมา เมเยอร์ อเล็น และสมิธท์ (Mayer; Allen; &

Smith. 1993: 539) จึงได้พัฒนาและวิเคราะห์องค์ประกอบเพิ่มเติม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันทางความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความผูกพันทางด้านอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวกับแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไป เนื่องจากพนักกงานรู้สึกว่าการทำงานนั้นเป็นการลงทุนลงแรงไปตั้งแต่เข้าเป็นสมาชิกขององค์การ หากออกจากองค์การนี้ไปจะสูญเสียผลประโยชน์ ตลอดจนรับรู้ทางเลือกของตนเองว่ามีข้อจำกัดจึงจำเป็นต้องอยู่กับองค์การนี้ต่อไป และ 3) ความรับผิดชอบ (Normative commitment) เป็นความผูกพันที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลต้องสนับสนุนกิจกรรมองค์การนี้ต่อไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าควรจะอยู่กับองค์การนี้ต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังต้องรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยความพยายามสร้างเจตคติของความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิกขององค์การ

โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสาร เนื่องจากเป็นแนวคิดต้นแบบของแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ และจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ คอนเกอร์และกานูโกร์ (Conger; & Kanungo. 1988) กล่าวว่า บุคคลจะมีพลังขับเคลื่อนในการทำงานหรือไม่นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านบุคคลและลักษณะประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวกำหนด ดังนั้นจึงเพิ่มตัวแปรสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพในงานวิจัยครั้งนี้ และเพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นจากกรอบแนวคิดในวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวรูปแบบดังกล่าว ทำให้แบ่งกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ลักษณะของงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำว่ากลุ่มตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน เพื่อให้งานวิจัยมีความครอบคลุมในตัวแปรมากขึ้น กลุ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ 2) ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ และความเครียดในการงาน และ 3) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ลีวิกค์และโจนส์ (Leveck; & Jones. 1996) กล่าวว่า

การธำรงรักษาบุคคลให้คงอยู่ในองค์การนั้น ต้องคำนึงถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีผลต่อโดยตรงต่อการทำงานของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวเพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม และศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลาง และนำไปสู่การทำนายตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ: ความหมายและวิธีวัด

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ทอนตัน เครมพิทช์ และวูดส์ (Taunton; Krampitz; & Woods. 1989) ได้ให้ความหมายว่า เป็นระยะเวลาที่บุคคลเริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงาน แล้วหารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษาคูณด้วย 100

มูซ และคณะ (Muus, et al. 1993 : 38 – 43) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต โดยวัดเป็นจำนวนปี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 109) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่องค์การแล้วจะไม่เปลี่ยนองค์การด้วยเหตุผลใดๆ โดยก้าวเข้าสู่องค์การด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะทำงานในองค์การนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ

แสงทอง ปุระสุวรรณ์ (2541: 6) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในองค์การว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง และยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งจะวัดได้ 2 ระยะ คือ ระยะที่บุคคลเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่เป็นช่วงและต่อเนื่อง และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานต่อโดยวัดเป็นจำนวนปี

จากความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ พอสรุปได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบอาชีพในช่วงเวลาหนึ่งและมีความคิดและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานในองค์การต่อไปเรื่อยๆ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปอยู่กับองค์การอื่น

การวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ วูฟ (Wolf. 1981) ได้สร้างแบบวัดซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านส่วนตัว 2) สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานมากเกินไป 3) ด้านการนิเทศงานไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน และ 4) ด้านการบริหารและการประสานงาน ลักษณะแบบวัดเป็นแบบวัดมาตร

ประเมินค่า 5 ระดับ โดยแบบวัดมีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ แบบวัดถูกนำไปประเมินพยาบาลประจำการ ซึ่งแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 แบบวัดของ พัสณีย์-อรรถสกุลรัตน์ (2552 : 142 - 143) ซึ่งแบบวัดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ โดยแบบวัดนี้มีจำนวน 20 ข้อแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด แบบวัดนี้ถูกนำไปประเมินครูข้าราชการ เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 375 คน และแบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .91 งานวิจัยนี้ได้ใช้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ของ พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) เนื่องจากมีเนื้อหาที่ครอบคลุมและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สอดคล้องและใกล้เคียงกับงานของผู้วิจัยมากที่สุด อีกทั้งค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การดังกล่าว เป็นพื้นฐานและปรับเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชน

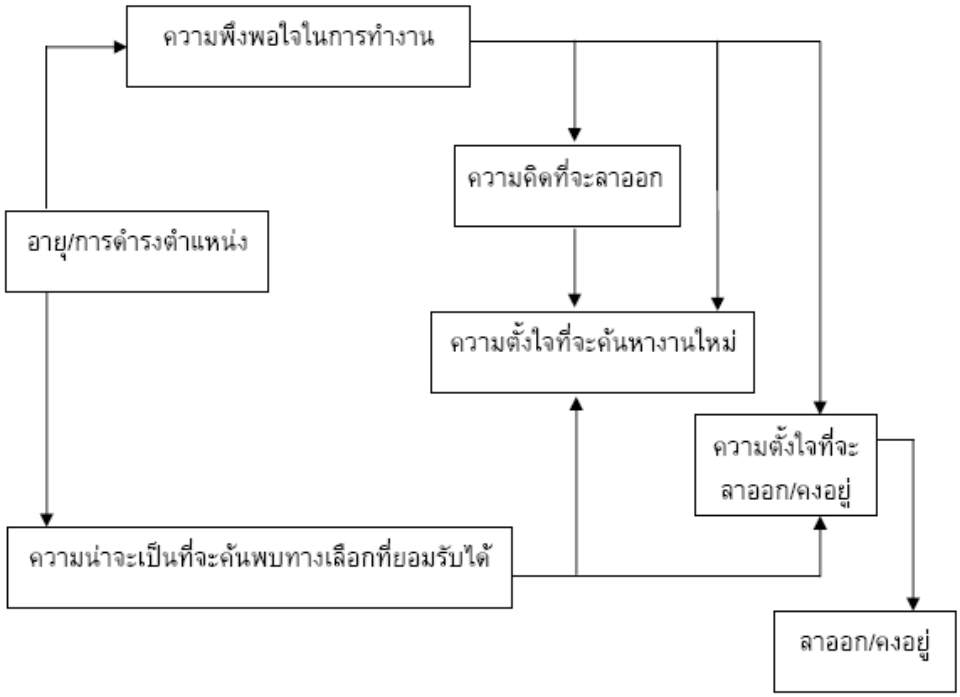
แนวคิดและทฤษฎีกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

เบกเกอร์ (Becker. 1960) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่าพฤติกรรมลักษณะที่เป็นคำมั่นสัญญาต่อตัวเอง (Consistent Behavior) ว่าจะปฏิบัติตามที่ได้ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม ความคงอยู่ในองค์การระดับบุคลเป็นสิ่งที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ยอมรับและสำนึกว่าการตัดสินใจเช่นนั้นสนองต่อตัวเองตลอดไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ไม่ได้หมายความว่าจะจำเจอยู่กับองค์การนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์การสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งย่อมเกิดผลดีทั้งต่อองค์การและบุคลากร ด้วยเหตุนี้ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไป ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสบการณ์อยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นความตั้งใจคงอยู่ในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ที่ผ่านการเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและนานที่สุด

ม๊อบเล่ย์และคณะ (Mobley; et al. 1978: 408-414) เสนอตัวแบบความตั้งใจคงอยู่ในองค์การโดยได้พัฒนาทำให้มีลักษณะมองเห็นภาพพจน์ได้ชัดเจน ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่หรือลาออกโดยสมัครใจ โดยมีกระบวนการภาพประกอบ 2 ที่ประกอบไปด้วย อายุ/การดำรงตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความน่าจะเป็นที่จะ

ค้นพบทางเลือกที่ยอมรับได้ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ พร้อมทั้งประเมินเกี่ยวกับทางเลือก ความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์การ จนกระทั่งไปถึงการตัดสินใจที่จะลาออกหรือคงอยู่กับองค์การต่อไปในที่สุด



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบการคงอยู่และการลาออกงาน ตามแนวคิดของ ม๊อบเล่ย์และคณะ (Mobley; et al. 1978)

ม๊อบเล่ย์และคณะ (Mobley; et al. 1978: 408-414) ได้ทำการศึกษาทดลองตัวแบบดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากตัวแบบนี้พอสรุปได้ว่าอายุและการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์ที่อาจนำไปสู่แนวคิดที่จะลาออกหรือจะคงอยู่ในองค์การ และผลสุดท้ายก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์การขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

อย่างที่กล่าวข้างต้นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ คือ เมื่อองค์การสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับบุคคลภายในองค์การได้นั้น องค์การจะสามารถเพิ่มอัตราแนวโน้มความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเพิ่มมากขึ้นได้ สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (Steer; & Porter. 1979) กล่าวว่า บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การสูง ด้วยเหตุที่ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางเพื่อจะสามารถช่วยอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ผลงานวิจัยที่แสดงการเกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดีคอทิส และซัมเมอร์ (DeCotiis ; & Summer. 1987) ได้ศึกษาตัวแบบของการคงอยู่และการลาออกจากองค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้จัดการภัตตาคาร และผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม จำนวน 367 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายความคงอยู่ในองค์การโดยสมัครใจได้โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .21 น้องนุช ภูมิสนธ์ (2539:102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 933 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .38 ซึ่งความสามารถในการพยากรณ์นี้เกิดจากการได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (Steer;& Porter. 1979) พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการที่จะลาออกของบุคลากรในองค์การ คือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็จะมีความต้องการที่จะลาออกสูง และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การต่ำ

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

พฤติกรรมทางสังคมมนุษย์อาจเกิดจากหลายประการ แนวคิดที่สำคัญ คือ กรอบแนวคิดบนพื้นฐานแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977) ซึ่งได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคคลสามารถออกแบบจำลองได้ 3 ส่วนสำคัญ คือ 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงปัจจัยที่สามารถกำหนดหรือมีอิทธิพลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อและขัดขวางพฤติกรรมนั้นได้ เช่น การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้

วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น 2) ลักษณะความผูกพันต่อองค์การ อาชีพ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏออกมาเมื่อมีปัจจัยต่าง ๆเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวกระตุ้น โดยลักษณะที่แสดงออกนั้นจะสามารถกำหนดผลที่ตามได้ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความทุ่มเทต่อองค์การ ความยอมรับต่อองค์การ เป็นต้น 3) ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สิ่งที่ปรากฏหรือแสดงออกโดยพฤติกรรมนั้นจะถูกกำหนดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น ความตั้งใจที่จะคงอยู่ ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น

นอกจากนี้ แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การ เป็นต้น

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสาร เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดดังกล่าว ทำให้แบ่งกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ 2) ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในการงาน และ 3) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ

ส่วนที่สอง การประมวลเอกสารของตัวแปรอิสระในกลุ่มต่าง ๆระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน สเตียร์ส (Steers. 1977) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นต้น ซึ่งตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977) ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกำหนดหรือมีอิทธิพลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้ อีกทั้งยังเป็นลักษณะที่เอื้อและขัดขวางพฤติกรรมนั้นได้ ในงานวิจัยนี้ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ

การสนับสนุนทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

การสนับสนุนทางสังคม (Social support) การ์เพนและคณะ (Kaplan; & et al. 1977 : 50-51) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมต้องประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม และ 3) มีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543: 155-166) ได้นิยามการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น การพูดปลอบโยน การให้กำลังใจ ให้ความห่วงใย ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี ให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยให้เข้าใจ หรือช่วยในการตัดสินใจให้ดีขึ้น เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน สเคเฟอร์และคณะ (Schaefer; & et al. 1981: 381-406) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ประเภท 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การสนับสนุนคุ้นเคยหรือยืนยันความมั่นใจ 2) การสนับสนุนทางด้านวัตถุ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของตามความต้องการ และ 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลและข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน บุคคลจะรู้สึกว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนเองต้องการหรือพบกับปัญหาจากบุคคลรอบข้าง เช่น การได้รับกำลังใจ การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน หรือได้รับข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับ ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวหรือองค์การ บุคคลส่วนใหญ่จะได้รับจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสังคมของเขา

ซึ่งมีความเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีเครือข่ายของตนเอง ดังนั้นระบบการสนับสนุนทางสังคมมักจะมาจากคนในกลุ่มที่มีความสนิทสนมใกล้ชิดมากกว่าคนในกลุ่มอื่น เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการตอบสนองความต้องการ บุคคลจะมีความตั้งใจ ทุ่มเทเพื่อการกระทำดังกล่าวให้บรรลุถึงความสำเร็จนั้น และไม่ต้องการออกจากเครือข่ายดังกล่าว

การวัด ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มีการสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โดยใช้วัดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 150 คน มีจำนวนข้อคำถาม 28 ข้อ ประกอบด้วย การรับรู้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์เท่ากับ .87 กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานขึ้น โดยวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3)ด้านวัสดุอุปกรณ์ จากสมาชิกในหน่วยงานประกอบด้วยหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถาม 10 ข้อ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 และงานของ มนัส บุญประกอบและพรรณี บุญประกอบ (2546) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยวัดการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันจากครอบครัวและองค์การในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งแบบวัดมีทั้งหมด 10 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ เป็นทั้งข้อบวกและข้อลบ และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เนื่องจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ มนัส บุญประกอบและพรรณี บุญประกอบ (2546) มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานของผู้วิจัยและค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นยังไม่พบงานที่ศึกษา แต่พบงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ความสัมพันธ์เช่น งานสุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การ โดยการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์การเพิ่มมากขึ้น จารุพร แสงเป่า (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 530 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การด้วยขนาด

อิทธิพลเท่ากับ .19 ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามจำนวน 286 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในระดับมากหรือด้วยระดับอิทธิพลเท่ากับ .61 สุเทพ เทียนสี (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำนวน 300 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่กับองค์การของพนักงานต้อนรับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม จะเห็นได้ว่าตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสนันสนุนทางสังคม โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สุวิทย์ บุญช่วย (2535) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ร่วมที่ช่วยในการประสานองค์การให้รวมกันอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือกล่าวได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมเป็นรูปแบบของการถ่ายทอดความเชื่อและสิ่งที่คาดหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในบรรดาสมาชิกขององค์การ จากความเชื่อและสิ่งที่คาดหวังเหล่านั้นจะกลายเป็นกฎระเบียบของพฤติกรรมการปฏิบัติหรือบรรทัดฐาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลและขององค์การ

วินคินส์ และเพตเตอร์สัน (Wilkin; & Patterson. 1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์การมีการถ่ายทอดความเชื่อว่าสิ่งใดควรทำ และสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน ซีน (Schein. 1989) กล่าวว่า เป็นรูปแบบของข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions) ซึ่งกลุ่มได้เรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกและจากการบูรณาการภายในองค์การช่วยให้การทำงานดีขึ้น และจะมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้รับรู้ คิด และรู้สึกตามแนวทางนั้น รอบบินส์ (Robbins. 1990: 438) กล่าวว่าเป็น

ค่านิยมสำคัญสิ่งที่องค์การยอมรับ และเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม ความเชื่อ ซึ่งเป็นความคาดหวังร่วมที่จะกำหนดวิถีทางให้กับสมาชิกภายในองค์การแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่บรรทัดฐาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์การได้หลายประการ คือ 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดลักษณะขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้ยึดถือร่วมกัน และเป็นการกำหนดบทบาทขององค์การให้แตกต่างจากองค์การอื่นๆ 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ที่กระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันต่อองค์การ 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งเป็นเครื่องมือที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรขององค์การ และ 4) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบระเบียบแบบแผนให้สมาชิกองค์การ ทราบถึงวิธีการและแนวทางปฏิบัติว่าควรเป็นในลักษณะใดอันจะก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุม

ลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติร่วมของคนในองค์การ และหากผู้บริหารทำความเข้าใจลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ภายในองค์การจะสามารถวางแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การและส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละและตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างแท้จริง

การวัด งานของ ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์ (2549) มีการสร้างแบบวัดความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยแบบวัดมี 3 ด้าน คือ การรับรู้วัฒนธรรมภายในองค์การ, การรับรู้ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงาน และการรับรู้วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งมี 15 คำถาม ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งใช้วัดกับพนักงานบริษัทเอกชน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543) ได้สร้างเครื่องมือโดยพัฒนาแบบวัดที่พัฒนาขึ้นจาก เครื่องมือการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ เพตเตอร์สัน (Patterson. 1988: 50-51) เป็นการวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน โดยได้นำมาวัดกับครูข้าราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .97 และจันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) สร้างแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยนำใช้ไปศึกษากับข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นการวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งข้อคำถามมี 38

ข้อ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .98 เนื่องจากแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานของผู้วิจัยและมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย

ผลงานวิจัยที่แสดงการเกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นยังไม่พบงานที่ศึกษา แต่พบงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ความสัมพันธ์ เช่นมรุพงศ์ แย้มโอฐ (2553) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเน้นนวัตกรรม ด้านเน้นการสนับสนุน และด้านเน้นการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง สุรีย์ ท้าวคำลือและพนิดา ดามาพงศ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจจะคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพสามารถรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การในระดับค่อนข้างมาก จึงส่งผลให้ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมากตามไปด้วย ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ได้ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า บุคคลที่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การและคงอยู่กับองค์การ โดยรวมอยู่ระดับสูง ผกามาศ จันต๊ะ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคคลมีความตั้งใจและทุ่มเทกำลังในการ

ทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้นเมื่อครูได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การแล้ว ยอมส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กรีนเบร์กและโรเบิร์ต (Greenberg; & Robert. 1993) กล่าวถึง ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาไว้ 2 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึง ความยุติธรรมที่ผู้บังคับบัญชาจัดสรรให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน และ 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ ความยุติธรรมที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดผลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ฟลอเกอร์และคอร์แพนสาโน (Folger; & et al. 2001) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้เกี่ยวข้องกับกฎและบรรทัดฐานทางสังคมที่ผู้บังคับบัญชาควบคุม จัดสรรผลตอบแทน (ทั้งรางวัลและการลงโทษ) กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติต่อกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา คือ เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระบบต่างๆภายในองค์การ มาสเตอร์สัน (Masterson. 2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งความรับรู้ความยุติธรรมออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice) หมายถึง ความคิดของพนักงานที่มีผลต่อความเป็นธรรมของผลลัพธ์ที่ได้รับตอบแทนจากการผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นและผลงานที่ตนปฏิบัติหรือสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความมานะพยายาม ความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง ความคิดของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพิจารณา และสามารถตรวจสอบกระบวนการนั้นได้ และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง ความคิดของพนักงานที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาใน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสุภาพ อ่อนโยน และการให้การยอมรับ เป็นต้น และในด้านการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆของผู้บังคับบัญชาว่ามีเหตุผลชัดเพียงพอที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อาดัมส (Stacy J. Adams. 1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีความเสมอภาคขึ้นมา โดยกล่าวว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้แสวงหาความเสมอภาคทางรางวัลที่พวกเขาคาดหวังจากผลปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลรับรู้ว่าผลตอบแทนของพวกเขาเสมอภาคกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับ พวกเขาเชื่อว่าการปฏิบัติต่อพวกเขาจะเสมอภาคยุติธรรมเสมอกัน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบนี้ พวกเขาอาจจะรู้สึกว่าเสมอภาคหรือไม่เสมอภาค นั่นคือ บุคคลอาจจะรู้สึกว่าถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมหรือไม่ ถ้ายุติธรรมแล้วโดยทั่วไปบุคคลจะมีการยอมรับและพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน ไว้วางใจผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

ดังนั้นความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้และแปลความหมายข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นการประเมินถึงด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ว่ามีความถูกต้อง เที่ยงตรง มีเหตุผลสามารถตรวจสอบได้ มีความยุติธรรมและปราศจากอคติใดๆในทุกกระบวนการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

การวัด เบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551) ได้ปรับปรุงแบบวัดมาจากแนวความคิดของเชพพาร์ด เลวิกกีและมินตัน (Sheppard, Lewicki; & Minton. 1992) แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และด้านระบบ โดยวัดกับพนักงานปฏิบัติการสายผลิต จำนวน 50 คน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .71 ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548) ได้ปรับปรุงแบบวัดของ กิลล์ไลแลนด์และแลงก์ดอน (Gilliland; & Langdon. 1998) ซึ่งเนื้อหาการวัดเกี่ยวกับ การรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล การรับรู้ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ ซึ่งวัดกับพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ 152 คน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 และสรัญญา จันทรรวงทอง (2546) ได้พัฒนาแบบวัดความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาของ มาสเตอร์สัน (Masterson. 2001) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาด้านผลลัพธ์ และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาด้านปฏิสัมพันธ์ เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบบวัดมีทั้งหมด 18 ข้อ โดยการใช้แบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ แบบวัดใช้วัดกับพนักงานประจำบริษัทเอกชน จำนวน 393 คน ซึ่งแบบวัดมี

ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .94 เนื่องจากแบบวัดความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาของ สรัญญา จัทรรวงทอง (2546) มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับงานของผู้วิจัยและมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย

ผลงานวิจัยที่แสดงการเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่กับองค์การ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นยังไม่พบงานที่ศึกษา แต่พบงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ความสัมพันธ์เช่น เบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551) ศึกษาปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์การที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่า ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในองค์การของพนักงานปฏิบัติการ สรัญญา จันทรรวงทอง (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศ และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548) ได้ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศผสตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์ (2545) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม พบว่า ความผูกพันต่องานและองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การ

ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงานของครู เนื่องจากการทำงานของครูเป็นการทำงานที่มีความหลากหลายในหน้าที่ ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมที่เสมอภาคแก่ครู ย่อมส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความลำเอียงในการทำงานที่เกิดขึ้น เมื่อครูรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาแล้วนั้น ย่อมเกิดความรู้สึกท้อถอยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้ จาก

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นไปได้ว่าความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ บาลตัส (Baltus. 1994) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ คือ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์และการได้สัมผัสกับบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะทางลบหรือทางบวกก็ได้ เพียร์สัน (Pearson. 1983) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ คือ การติดต่อประสานงานและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คนหรือ มากกว่า 2 คนขึ้นไป ซึ่งการมีความสัมพันธ์จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลตามบริบทของความสัมพันธ์ระดับต่างๆ อัจฉรา คำเชียงตา (2544) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การเป็นการติดต่อสัมพันธ์กันของบุคคลสองฝ่ายหรือมากกว่า โดยบุคคลมีความพึงพอใจและความสนใจร่วมกัน พร้อมทั้งมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในลักษณะที่ต่างกัน สชูทซ์ (Schultz. 1983) ได้อธิบายถึงทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ในระดับพฤติกรรม 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติการเข้าร่วม (Inclusion) แสดงขอบเขตการติดต่อของมนุษย์ 2) มิติการควบคุม (Control) แสดงขอบเขตอำนาจการควบคุมและมีอิทธิพล 3) มิติการเปิดเผย (Openness) แสดงขอบเขตการเปิดเผยของบุคคล

หากบุคคลเกิดความสัมพันธ์ในระดับพฤติกรรมกลุ่มมิติใดมิติหนึ่งแล้ว กับบุคคลในกลุ่มเดียวกัน เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลทางบวก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีต่อองค์การ บุคคลจะเกิดความรู้สึกความเป็นหนึ่งเดียว มีความผูกพันต่อองค์การ และปราถนาที่จะอยู่กับองค์การ หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลทางลบ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ดีต่อองค์การ บุคคลจะเกิดความรู้สึกไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและองค์การ ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ และไม่ปราถนาที่จะอยู่กับองค์การ

การวัด วัชรา มณีกาศ (2543) ได้มีการใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การที่ถูกสร้างขึ้นโดย เบเออร์และมาร์เชล (Beyer; & Marshell. 1981) เนื้อหาประกอบด้วยการวัด 8 ด้าน คือ 1) ความมั่นใจและไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน 2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 4) ความเป็นมิตรและรื่นรมย์ 5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ 7) การติดต่อสื่อสารแบบปลายเปิด 8) ความเป็นอิสระต่อการคุกคาม ซึ่งวัดกับพยาบาลประจำการ จำนวน 257 คน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .98 สุภาวดี พุฒิหน่อย (2547) ได้สร้างแบบวัดการคบหาสมาคมเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน สถานสงเคราะห์ และญาติ ซึ่งแบบวัดดังกล่าวถูกพัฒนาแบบวัดจาก ศรีเรือน แก้วกังวาล (ม.ป.ป) ซึ่งเป็นผู้สร้างเพื่อใช้สำหรับวัดผู้สูงอายุและสร้างจากคุณภาพของสัมพันธภาพต่างๆ เป็นแบบวัมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ใช้วัดกับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 ยุทธศาสตร์ เย็นทรวง (2550) โดยมีเนื้อหาการวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การ จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ แบบวัดใช้วัดกับพนักงานกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มสำนักงาน จำนวน 300 คน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เนื่องจากแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การของ ยุทธศาสตร์ เย็นทรวง (2550) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และองค์ประกอบของแบบวัดดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ตรงกับงานของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย

ผลงานวิจัยที่แสดงการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นยังไม่พบงานที่ศึกษา แต่พบงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ความสัมพันธ์เช่น โคลเบิร์ต (Kolbert. 1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของนักบำบัดโรค จำนวน 38 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การจะอยู่ในระดับสูงและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับที่ต่ำ วัชรา มณีกาศ (2543) ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การหรือสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวก เบญจพร ทิพยกุล (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาสภากาชาดไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในกับองค์การ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีความเกี่ยวข้องทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรภายในองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ โดยผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการทำงานของครู เนื่องจากการทำงานของครูเป็นการทำงานที่มีความจำเป็นต้องประสานงาน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้นหากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การไม่เป็นที่พึงพอใจระหว่างครูหรือผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้

การเมืองภายในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

การเมืองภายในองค์การ เฟฟเฟอร์ (Pfeffer. 1981) ได้นิยามความหมายว่า คือ กิจกรรมทั้งหลายที่บุคคลแสดงออกในการแสวงหาการสนับสนุน การใช้อำนาจ และการได้มาซึ่งทรัพยากรเพื่อให้ตนหรือกลุ่มได้รับตามที่ต้องการ ภายใต้สถานการณ์ที่มีความขัดแย้งและมีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งในความหมายนี้เป็นไปในทางเดียวกันกับ มินซ์เบอร์ก (Mintzberg. 1983) กล่าวว่า การเมืองภายในองค์การเป็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไม่เป็นทางการ โดยให้การสนับสนุนอย่างไม่สมัครใจปฏิบัติ วิทและคณะ (Witt; & et al. 2008) ได้แบ่งความหมายการเมืองภายในองค์การไว้ 2 กลุ่ม คือ 1) เป็นกระบวนการโดยเน้นเนื้อหาเพื่อการใช้อำนาจในการตัดสินใจ และ 2) เป็นพฤติกรรมเพื่อตนเองที่ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิผลของบุคคลหรือขององค์การ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลีและคณะ (2547) หมายถึง การรับรู้ว่ามีพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ที่กระทำอย่างจงใจเพื่อผลประโยชน์ของบุคคลเอง หรือของกลุ่มนั้นๆ โดดขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบุคคลอื่นๆ หรือกลุ่มอื่นๆ หรือเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลขององค์การ

โดยสรุปการเมืองภายในองค์การ หมายถึง การรับรู้ว่ามีพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงาน ที่กระทำอย่างจงใจเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง หรือของกลุ่มนั้นๆโดยขัดแย้งกับผลประโยชน์ของคนอื่น

สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเมืองภายในองค์การ ไมส์ (Miles. 1980) กล่าวว่าพฤติกรรมการเมืองภายในองค์การมาจากสาเหตุ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) การมีทรัพยากรที่จำกัด 3) ผลกระทบจากเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม 4) การตัดสินใจที่ขาดหลักเกณฑ์แน่นอน และ 5) การเปลี่ยนแปลงขององค์การ ดิวบรอง (Dubrin. 2004) เห็นว่าความ

ต้องการมีอำนาจของแต่ละคนมาจากเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การพฤติกรรมเชิงการเมืองภายในองค์การสรุปได้ 6 สาเหตุ 1) การมีโครงสร้างแบบปิรามิคขององค์การ (Pyramid-shaped organization) 2) การใช้เกณฑ์มาตรฐานแบบอัตนัยประเมินผลงาน (Subjective standard performance) 3) สภาพแวดล้อมที่ขาดความแน่นอนและมีความผันผวนสูง (Environmental uncertainty and turbulence) 4) การรู้สึกขาดความมั่นคงด้านอารมณ์ (Emotional insecurity) 5) ความต้องการมีอำนาจบังคับคนอื่นในแง่ไม่ดี (Machiavellian tendencies) และ 6) ความขัดแย้งในเรื่องสำคัญ (Disagreement over major issues) กล่าวโดยสรุปว่า พฤติกรรมการเมืองภายในองค์การมี 3 ลักษณะ 1) เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนืออำนาจกฎหรือระบบอำนาจที่ยอมรับกันตามปกติขององค์การ 2) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มของตน โดยไม่คำนึงถึงความรับชอบที่คนอื่นได้รับ และ 3) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจและจงใจใช้เพื่อแสวงหาอำนาจหรือการรักษาอำนาจของตน การที่บุคคลรับรู้ว่ามีการเมืองภายในองค์การ จะมีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานของบุคคลนั้น กล่าวคือการรับรู้เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน กระทบต่อคุณภาพ (Productivity) และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

การวัด การวัดการเมืองภายในองค์การ ไวพจน์ กุลาชัย (2552) ได้มีการสร้างแบบวัดโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้การเมืองภายในองค์การ พฤติกรรมภายในองค์การ เช่น การตำหนิและโจมตีผู้อื่น การสร้างพันธมิตร การควบคุมข่าวสาร เป็นต้น แบบวัดได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับวัดกับข้าราชการตำรวจ เป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า 7 ระดับ ใช้วัดกับข้าราชการตำรวจ จำนวน 400 คน ข้อคำถามมีทั้งหมด 11 ข้อ และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85 แคกมาร์และเคลสัน (Kacmar; & Carlson. 1997) ได้มีการพัฒนาการสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองภายในองค์การมาจาก พอพส์ (POPS) โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยโปรแกรมลิสเรล (LISRELS) ซึ่งแบบวัดการเมืองภายในองค์การมี 3 องค์ประกอบคือ 1) พฤติกรรมการเมืองภายในองค์การโดยทั่วไป เป็นพฤติกรรมที่สนองผลประโยชน์ต่อตนเองซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มักเกิดขึ้นเมื่อระเบียบกฎเกณฑ์ของหน่วยงานไม่ชัดเจน และมีทรัพยากรจำกัด 2) การคล้อยตามโดยไม่ต้องการเผชิญกับความขัดแย้ง และ 3) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือการลื่อนขั้นที่เอื้อต่อการมีการเมืองในองค์การ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลีและคณะ (2547) ได้ปรับปรุงแบบวัดการเมืองภายในองค์การ พอพส์ (POPS) ของแคกมาร์และเฟอรีส (Kacmar & Ferris, 1991.) เนื้อหาเกี่ยวข้องกับการรับรู้การเมืองภายในองค์การการแสวงหาการสนับสนุน การใช้อำนาจเพื่อให้ได้การยอมรับหรือการสนับสนุน และเพื่อให้ตนหรือกลุ่มได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งมีจำนวน 10

ข้อ ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .89 และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลีและคณะ (2547) เนื่องจากมีความสอดคล้องด้านเนื้อหากับงานของผู้วิจัย และเป็นแบบวัดที่มีค่าความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงเลือกแบบวัดดังกล่าวมาปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาและกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

ผลงานวิจัยที่แสดงการเกี่ยวข้องกับการเมืองภายในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่กับองค์การ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นยังไม่พบงานที่ศึกษา แต่พบงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ความสัมพันธ์ เช่น วิลาสลักษณ์ ชัววัลลีและคณะ (2547) ได้ศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ ของข้าราชการและครูดีเด่น จำนวน 900 คน พบว่า การเมืองภายในองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการชี้วัดพฤติกรรมในองค์ที่สำคัญหลายประการ เช่น พฤติกรรมการทำงานที่มีคุณธรรม พฤติกรรมการทำงานที่ไม่เลือกปฏิบัติ การยืนหยัดในการเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้อง และยังรวมไปถึงการคงอยู่กับองค์การต่อไป วิทและคณะ (Witt, Patti ; & Farmer. 2002) ได้ศึกษาว่าเอกลักษณ์ในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเมืองภายในองค์การกับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับผู้ทำงานในหน่วยงานเอกชนสองแห่งจำนวน 1443 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การเมืองภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ แวลและวิท (Valle ; & Witt. 2001) ศึกษาผลของการรับรู้ความสำคัญของทีมงานในฐานะเป็นตัวตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเมืองในองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับผู้ทำงานในหน่วยงานเอกชนที่เป็นการบริการ จำนวน 355 คน พบว่าการรับรู้การเมืองในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ในระดับที่มากกว่าในกลุ่มผู้ทำงานที่ให้ความสำคัญต่อทีมงานน้อย กฤษกร ดวงสว่าง. (2540) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจ ปิโตเลียม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการเมืองภายในองค์การมีความเกี่ยวข้องทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ว่าการเมืองภายในองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาการเมืองภายในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของการเมืองภายในองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ โดยผู้วิจัยคาดว่าตัวแปร

ดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการทำงานของครู เนื่องจากการทำงานของครูเป็นการทำงานที่มีความจำเป็นต้องประสานงาน มีปฏิสัพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้นหากครูรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์การไม่เป็นที่พึงพอใจระหว่างครูหรือผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้

ลักษณะประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน สเตียร์ส (Steers. 1977) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การ เป็นต้น ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น งานวิจัยครั้งนี้ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ และความเครียดในการงาน

สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ หมายถึง แรงขับ (Drives) สิ่งจูงใจ (Incentives) จุดมุ่งหมาย (Goals) เป้าหมาย (Aims) ลูธันส์และคณะ (Luthans; & et al. 1985: 213) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ คือ ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือบรรลุความสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพเปรียบเสมือนแรงขับหรือพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถของตนเองมากขึ้น ซีน (Schein. 1996) กล่าวว่า ปัจจัยที่กระตุ้นหรือมีพลังขับเคลื่อนในอาชีพของบุคคลซึ่งเกิดจากแรงขับภายใน ซึ่งมีแรงจูงใจ คุณค่า เป็นองค์ประกอบในการสร้างการเหนี่ยวรั้งในอาชีพ

สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (Steer; & Porter. 1979) ต่างได้อธิบายความหมายที่มีความสอดข้องกับสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพไว้ 3 ประการ คือ 1) สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม 2) เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ 3) เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆให้คงอยู่

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ คือ ปัจจัยที่กระตุ้นหรือมีพลังขับเคลื่อนในอาชีพของบุคคลซึ่งเกิดจากแรงขับภายใน ซึ่งเป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ในอาชีพต่อไป

การวัด จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวของกับสิ่งยึดเหนี่ยวในงาน (Career Anchors) ซึ่งมีการศึกษาน้อยในประเทศไทย แต่พบการศึกษาที่ใกล้เคียงกับตัวแปรดังกล่าว กิตติรัตน์ ชัยรัตน์

(2547) ได้สร้างแบบวัดบนพื้นฐานทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow. 1970) เนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งยึดเหนี่ยวในการทำงานของวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ข้อคำถาม 8 ข้อ แบบวัดถูกนำไปประเมิน พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 สปริทเซอร์ (Spreilzer. 1995) สร้างแบบวัดพลังจูงใจในการทำงานที่ใช้วัดการรับรับรู้และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความอิสระ 2) ความสามารถ 3) ความหมาย และ 4) ผลกระทบ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ข้อคำถาม 20 ข้อ แบบวัดถูกนำไปวัดกับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ.75 และซีน (Schein. 2005) ได้มีการสร้างแบบวัดเพื่อศึกษาสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ซึ่งวัดจากบุคลิกของบุคคล โดยแบบวัดที่ใช้มี 8 องค์ประกอบคือ 1)บุคคลที่มีบุคลิกด้านความสามารถเฉพาะด้านเชิงเทคนิค/เชิงปฏิบัติหน้าที่ (Technical/functional competence) 2) บุคคลที่มีบุคลิกด้านทักษะความสามารถในการบริหารจัดการ(Managerial competence) 3) บุคคลที่มีบุคลิกด้านความอิสระภาพ(Autonomy/ independence) 4) บุคคลที่มีบุคลิกด้านความมั่นคง หลักประกันที่ดีในการทำงาน (Security/stability) 5) บุคคลที่มีบุคลิกด้านความคิดสร้างสรรค์ในตนเอง/ริเริ่มสิ่งใหม่ให้ตนเอง (Entrepreneurial creativity) 6) บุคคลที่มีบุคลิกด้านการช่วยเหลือหรืออุทิศตน (Service/dedication to a cause) 7) บุคคลที่มีบุคลิกด้านชอบความท้าทายอย่างที่สุด (Pure challenge) 8) บุคคลที่มีบุคลิกด้านวิถีชีวิต (Lifestyle) ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ข้อคำถาม 41 ข้อ แบบวัดถูกนำไปวัดกับพนักงานคอมพิวเตอร์ และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .81 เนื่องจากแบบวัดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพของ ซีน (Schein. 2005) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และเนื้อหาสอดคล้องกับงานของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดนี้เพื่อเป็นพื้นฐานและปรับเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชน

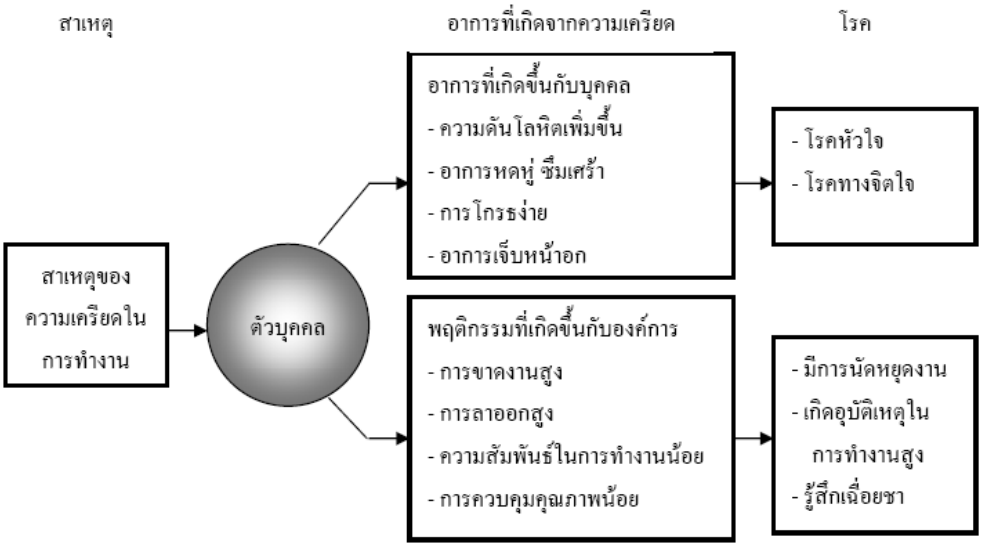
ผลงานวิจัยที่แสดงการเกี่ยวข้องกับสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นยังไม่พบงานที่ศึกษา แต่พบงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ความสัมพันธ์เช่น ซีน (Schein. 1990) ได้ศึกษาสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับการค้นพบคุณค่าแท้ในตัวเอง พบว่า สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่กับองค์การ แวนเน็ทส์ (Vanneste. 2005) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานคอมพิวเตอร์มีสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพที่ส่งผลต่อการเลือกและเตรียมตัวในอาชีพการทำงาน เนื่องจากพนักงานเหล่านี้เป็นบุคลากรในสาขาเฉพาะทาง การหมุนเวียนของ

พนังงาน ค่าชดเชย และการลงทุนในการเพิ่มศักยภาพของพนักงานมีผลอย่างมากต่อผลประกอบการ ในการศึกษาเน้น ศึกษา 4 ปัจจัยหลัก 1)ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity), 2) การปกป้องตนเอง (Autonomy), 3) ความเฉพาะ (Identity) และ4) ความหลากหลาย (Variety) ซึ่งเน้นศึกษาระดับความสำคัญของสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันธ์กับองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างคือ จำนวนพนักงานคอมพิวเตอร์ จำนวน 66 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดสอบและวิเคราะห์ในช่วงเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ผลที่ได้คือ ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity), การปกป้องตนเอง (Autonomy), ความเฉพาะ (Identity) และความหลากหลาย (Variety) สามารถอธิบายความแตกต่างหรือความเปลี่ยนแปลงได้ .38 ของความผูกพันต่อองค์การ สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ต่อของพนักงานมหาวิทยาลัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีความเกี่ยวข้องทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ว่าสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ความเครียดในงาน วายแมน (Weiman. 1977) กล่าวถือความเครียดในงานว่า เป็นผลรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานที่มีผลต่อสภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจของผู้ทำงาน ไมเนอร์ (Miner. 1992) ได้ให้ความหมายว่า การปรับการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแสดงออกทางกายและพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล ความไม่พึงพอใจในงานมีผลจากความเครียดทำให้เกิดอัตราการขาดงานสูง และมีผลการปฏิบัติงานต่ำ รอปบินส์ (Robbins.1998: 140) กล่าวว่าเป็นความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน ซึ่งถ้ามีภาวะกดดัน จะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน สรุปความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ คับข้องใจ วิตกกังวลหรือกดดันของบุคคล ซึ่งมาจากการเผชิญเหตุการณ์หรือปัญหาในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ภาพประกอบ 3 รูปแบบของความเครียดในการทำงาน

ที่มา: Cartwright; & Cooper (1997:14)

จากภาพประกอบ 3 แสดงถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยเริ่มต้นจากสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ซึ่งมีหลายสาเหตุแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ลักษณะงาน ทีมงานและองค์การ สาเหตุของความเครียดในการทำงานจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงานขึ้น เมื่อมีการรับรู้ของบุคคล ซึ่งหากเกิดความเครียดขึ้นจะทำให้เกิดอาการต่อบุคคล เช่น อาการทางร่างกาย ได้แก่ ความดันโลหิตสูง ปวดหัว เจ็บหน้าอก เป็นต้น อาการทางด้านอารมณ์ ได้แก่ หดหู่ ซึมเศร้า โกรธง่าย เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลต่อองค์การ เช่น การขาดงาน การลาออก ความสัมพันธ์ในการทำงานน้อย เป็นต้น

สาเหตุของความเครียด กรีนเบร์ก (Greenberg. 1993) ได้แบ่งสาเหตุความเครียดในการทำงานออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การขาดการมีส่วนร่วม (Lack of participation) คือระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกระบวนการทำการตัดสินใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวกับองค์การในการสร้างกฎระเบียบขององค์กรนั้นจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกที่ถูกคุกคามในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) โดยการขาดการมีส่วนร่วมจะสัมพันธ์กับสุขภาพที่อ่อนแอ ความเศร้า แรงจูงใจในการทำงานต่ำ 2) ปัญหาจากบทบาท (Role problem) บทบาทที่มีความชัดเจนในองค์กรนั้น หากบุคคลเข้าใจและแสดงบทบาทได้ดี จะทำให้ความเครียดน้อยลง ซึ่งความเครียดมักจะเกิดจากบทบาทดังเช่น บทบาทที่มากเกินไป ความไม่พร้อมในบทบาท บทบาทที่คลุมเครือและบทบาทที่ขัดแย้ง 3) ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job

dissatisfaction) สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน ความขัดแย้ง เป็นต้น และ 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) สถานที่ทำงานบางแห่งอาจทำให้เกิดอันตราย สามารถทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ซึ่งส่งผลต่อการเจ็บป่วยของบุคคลได้ คาร์ไรซ์และคูลเปอร์ (Cartwright; & Cooper. 1997) ได้แบ่งสาเหตุความเครียดไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยในงาน 2) บทบาทในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ในการทำงาน และ 4) การพัฒนาทางอาชีพ

ผลกระทบของความเครียดในงาน ผกามาศ จันต๊ะ (2550) ได้แบ่งผลกระทบไว้ 4 ด้าน คือ 1) ความเครียดที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ความเครียดที่สูงขึ้นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเกินจุดสูงสุดที่บุคคลสามารถทำได้จะทำให้ผลปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความเครียดที่เพิ่มสูงขึ้นอีกจะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง 2) ความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์การ เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นบุคคลภายในองค์การบุคคลจะพยายามหลีกเลี่ยงให้มากที่สุด โดยอาจแสดงเป็นพฤติกรรมการขาดงาน การลาออก เป็นต้น 3) ความเครียดที่มีผลต่อสุขภาพ ความเครียดนั้นเป็นสาเหตุของความเจ็บป่วยทางร่างกาย นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อจิตใจ และ 4) ความเครียดที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล ความเครียดจะทำให้เกิดคุณภาพในการตัดสินใจของบุคคลน้อยลง เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความเครียดจะแสดงพฤติกรรมที่ชักช้า หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และขาดสมาธิ

การวัด เด่นพงษ์ วรรณพงษ์ (2535) ได้มีการวัดความเครียดในการทำงาน โดยพัฒนามาจากงานของ ลีโอนาร์ดและรีนอล์ด (Leonard; & Renold. 1989) เนื้อหาการวัดเกี่ยวข้องกับการสะท้อนอาการเครียด 9 กลุ่มอาการ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การ เช่น กลุ่มอาการเกี่ยวกับร่างกาย กลุ่มอาการย้ำคิดย้ำทำ กลุ่มอาการที่มีความรู้สึกบกพร่องหรือความรู้สึกเป็นปมด้อย เป็นต้น ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คำถามจำนวน 90 ข้อ ใช้วัดกับตำรวจสายตรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 212 นาย และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .98 อภิญญา วงศ์กุหลาบ (2548) ได้สร้างแบบวัดโดยเนื้อหาแบบวัดเกี่ยวข้องกับความเครียดในงานทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ด้านสัมพันธภาพ และ 4) ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ ข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ แบบวัดถูกนำไปใช้กับข้าราชการ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง จำนวน 262 คน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 และผกามาศ จันต๊ะ (2550) มีการวัดความเครียดในการทำงาน โดยการสร้างแบบวัดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกหรืออยู่ตั้งกับ

องค์การ ซึ่งวัด 4 องค์ประกอบ คือ 1) การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) บทบาทในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงาน และ 4) การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะแบบวัดมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คำถามจำนวน 18 ข้อ แบบวัดถูกนำไปใช้กับพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ จำนวน 205 คน และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เนื่องจากแบบวัดความเครียดในการทำงานของ ผกามาศ จันต๊ะ (2550) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และมีวัตถุประสงค์ตรงกับงานของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย

ผลงานวิจัยที่แสดงการเกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การนั้นยังไม่พบงานที่ศึกษา แต่พบงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ความสัมพันธ์ เช่น แฟรงค์และบาบาร์ (Fang; & Baba. 1999) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ศึกษาเปรียบเทียบกับพยาบาล ซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลของบทบาทที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป ที่มีต่อความเครียดและส่งผลไปยังความตั้งใจที่จะลาออกหรืออยู่ต่อกับองค์การ ผลการศึกษาพบว่าบทบาทที่ทำให้เกิดความเครียดทั้ง 3 ประเภท สามารถทำนายความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ และความเครียดก็สามารถทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ต่อกับองค์การต่อไปได้ อเลนส์โกแวน (Elangovan. 2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในพนักงานที่ลาออก และสำรวจความสัมพันธ์ในความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออก พบว่าความเครียดที่มาจากสาเหตุของความเครียดในการทำงานสูง จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำและนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกสูง ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าความเครียดในงาน มีผลต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นเมื่อครูเกิดความรู้สึกเครียดในงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูและประสิทธิภาพของครู ดังนั้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความเครียดในงานมีความเกี่ยวข้องทั้งความผูกพัน

ต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ว่าความเครียดในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความเครียดในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของความเครียดในงานและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ลักษณะส่วนบุคคล สเตียร์ส (Steers. 1977) ได้เสนอว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ เป็นต้น เป็นปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ที่จะส่งผลต่อผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ เช่น ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สามารถกำหนดหรือมีอิทธิพลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ

เพศกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เมาว์เดย์และคณะ (Mowday; & etc. 1982) ได้ให้ความเห็นว่า อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางด้านอาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงนั้นค่อนข้างจะหางานทำได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและผูกพันต่อองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่และมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การมากกว่าเพศชาย สุเทพ เทียนสี (2541) กล่าวว่า เพศถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่าการทำงานเป็นกลุ่มเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การในระดับสูง และถูกพบในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ อายุถือเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความมีวุฒิภาวะประสบการณ์ การพัฒนาสติปัญญา ความคิด ความเชื่อ อารมณ์และจิตใจของแต่ละบุคคล ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล พบว่าอายุมีอิทธิพลโดยตรงกับต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และอายุมีอิทธิพลทางบวกอ้อมไปสู่การคงอยู่ในองค์การ แสดงว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมาก และส่งผลต่อการคงอยู่ต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การน้อยกว่า และส่งผลให้มีแนวโน้มการคงอยู่กับองค์การน้อยกว่า จากหลักฐานการวิจัยข้างต้น คาดได้ว่าตัวแปรอายุจะมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะคงอยู่ต่อไปกับองค์การ

ระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ สุจิตรา จรจิตร (2532) พบว่า ระดับการศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งทำให้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า สุจิตรา บุญยรัตน์พันนธ์และคณะ (2541) กล่าวว่า การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการมีรายได้ บุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสที่จะประกอบอาชีพและดำรงตำแหน่งที่ดีกว่า และผู้ทีมีการศึกษาสูงจะตระหนักถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหา เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี รู้จักใช้ความรู้ ทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่ง สุจิตรา-บุญยรัตน์พันนธ์ และคณะ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานครในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น ถึงตอนปลาย พบว่า ผู้ใหญ่ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มอื่น และมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การสูงกว่ากลุ่มอื่น และผู้ใหญ่ที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่ากลุ่มอื่น และมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การต่ำกว่ากลุ่มอื่น จากหลักฐานการวิจัยข้างต้น คาดได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษาจะมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ระยะเวลาทำงานในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การส่งผลทางอ้อมกับการคงอยู่ต่อไปกับองค์การ โดยบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์การสูง จะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อไปกับองค์การมากกว่า บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์การน้อยกว่า สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล พบว่า ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การมีผลทางตรงกับการคงอยู่ต่อไปกับองค์การในสายงานพยาบาลวิชาชีพ แสดงถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานกับองค์การนานขึ้นจะส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ในสายอาชีพและกับองค์การต่อไป เมาว์เดย์และคณะ (Mowday; & etc. 1982) ระยะเวลาทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การมีความเกี่ยวข้องทั้งความผูกพันต่อ

องค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษากลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางของกลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ที่นำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ตามกรอบแนวคิดของ สเตรียส์ (Steers. 1977) เป็นกรอบในการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องและทำให้พบหลักฐานชัดเจนพอที่จะสรุปได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม คือ 1) **ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน** ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา การสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ 2) **ลักษณะประสบการณ์ในงาน** ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ และความเครียดในการทำงาน 3) **ลักษณะส่วนบุคคล** มี 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ เพื่อให้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

นิยามปฏิบัติการ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นที่มีต่อองค์การ ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การและวัดโดยแบบวัดความผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันทางความรู้สึก (Affective commitment) 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และ 3) ความรับผิดชอบ (Normative commitment) แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของจรัล อุ่น-ฐิติวัฒน์ (2548) มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า จำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 14 – 84 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความตั้งใจที่จะคงทำงาน หรือวางแผนที่จะคงอยู่ทำงานกับองค์การ โดยไม่คิดจะลาออกจากงานไปจากองค์การ แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรุงปรับมาจากแบบวัดของ พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า จำนวน 12 ข้อ โดยแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 12 – 72 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้รับการสนับสนุนหรือได้รับความช่วยเหลือจากองค์การหรือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านวัตถุสิ่งของ 2) ด้านข้อมูลข่าวสารและความรู้จากสื่อต่างๆ 3) ด้านการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ คำแนะนำ และ 4) ด้านการยอมรับการยกย่องและการเห็นคุณค่า ในสิ่งที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้ปฏิบัติอยู่ เพื่อทำให้เกิดกำลังใจและเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ทั้งจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชางานเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ เป็นต้น แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรุงปรับมาจากแบบวัดของ มนัส บุญ-ประกอบ และพรรณี บุญประกอบ (2545) มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน เรียนรู้เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติงาน ค่านิยม ความเชื่อที่ปฏิบัติต่อกันมา บรรทัดฐานของพฤติกรรม ความรู้สึกนิยมชมชอบหรือการเห็นคุณค่าในตัวบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน แบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็น 10 ด้าน 1) ความมุ่งประสงค์ 2) การเพิ่มอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) คุณภาพ 7) การยอมรับ 8) การเอื้ออาทร 9) ความเป็นเอกภาพในองค์การ และ10) ความหลากหลายของบุคลากร แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรุงปรับมาจากแบบวัดของ จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า จำนวน 35 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด คือ ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 35 – 210 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับวัฒนธรรมองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา ทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษาแนะนำต่างๆ โอกาส

ในการปฏิบัติงาน การให้อำนาจ รวมถึงการยกย่องและยอมรับในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยมีการประเมินถึงความถูกต้อง เที่ยงตรง มีเหตุมีผลสามารถตรวจสอบได้ มีความยุติธรรมและปราศจากอคติใดๆ ในทุกกระบวนการในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบวัดความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 2) ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดของมาสเตอร์สัน (Masterson. 2001) มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 10 – 60 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ปฏิบัติการสอนในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ การชี้แนะให้แนวทางแก่กัน ความไว้วางใจให้กัน แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ แบ่งได้เป็น 2 ด้านดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านการรับความช่วยเหลือ การส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า สนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก ความเอาใจใส่ ตลอดจนให้ความเป็นกันเอง และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือประสานงาน และการยอมรับซึ่งกันและกัน แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของยุทธศาสตร์ เย็นทรวง (2550) มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า จำนวน 10 ข้อ โดยวัดด้านละ 6 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 10 – 60 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

การเมืองภายในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อกิจกรรมทั้งหลายที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนแสดงออกในการแสวงหาการสนับสนุน การใช้อำนาจ และการได้มาซึ่งการยอมรับหรือการสนับสนุน เพื่อให้ตนหรือกลุ่มได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งต้องใช้อำนาจหรือการบรรลุเป้าหมายที่เป็นประโยชน์แก่ตนและกลุ่ม แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า แบบวัดการเมืองในองค์การมีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีรับรู้การเมืองภายในโรงเรียนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัด

สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่สามารถกระตุ้นหรือมีพลังในการยึดเหนี่ยวการตัดสินใจให้อยู่กับอาชีพครู โดยไม่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลง โยกย้าย หรือลาออกจากอาชีพครู เมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่น แบบวัดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ แบ่งเป็น 8 ด้านคือ 1) ความสามารถเฉพาะด้านเชิงเทคนิค/เชิงปฏิบัติหน้าที่ (Technical/functional competence) คือ ทักษะหรือความสามารถเฉพาะสายอาชีพ ซึ่งความสามารถดังกล่าวจะไม่ถูกอาชีพอื่นเบียดเบียน 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial competence) คือ เป็นอาชีพที่ต้องวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้กับทุกสถานการณ์ 3) ความอิสระภาพ (Autonomy/independence) คือ เป็นอาชีพที่สามารถวางแผนการทำงาน การแลกเปลี่ยนการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระ4) ด้านความมั่นคง หลักประกันที่ดีในการทำงาน (Security/stability) คือ ลักษณะงานที่มีความปลอดภัยและมีหลักปประกันในอาชีพในระยะยาว 5) ความคิดสร้างสรรค์ในตนเอง/ริเริ่มสิ่งใหม่ให้ตนเอง(Entrepreneurial creativity)คือ เป็นอาชีพที่ต้องสร้างสิ่งใหม่ๆเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ หรือต้องสร้างความสนใจเพื่อให้เกิดสิ่งสร้างสรรค์ใหม่ๆ 6) การช่วยเหลือหรืออุทิศตน (Service/dedication to a cause) คือ เป็นอาชีพที่ต้องอุทิศตนหรือช่วยเหลือเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดคุณค่าในงาน 7) ความท้าทาย (Pure challenge) คือ อาชีพที่ต้องต่อสู้และแข่งขันเพื่อความสำเร็จในงาน และ 8) วิถีชีวิต (Lifestyle) คือ อาชีพที่สามารถจัดสรรชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างแบบวัดนี้ โดยใช้แนวคิดของซีน (Schein. 2005) เป็นพื้นฐานเนื้อหาในการสร้างแบบวัดเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า จำนวน 16 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 16 – 96 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีปริมาณสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ครูผู้ปฏิบัติการสอน อยู่ในความไม่สมดุลที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากการทำงาน เพื่อตอบสนองจากสิ่งเร้าที่มาจากภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุลและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เช่น ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งผลของความเครียดขึ้นอยู่กับการรับรู้หรือความแตกต่างของแต่ละบุคคล แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มีลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า แบบวัดความเครียดในการทำงานมีจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

เพศ หมายถึง เพศของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มเพศชาย หมายถึง ครูเพศชายผู้ปฏิบัติการสอน กลุ่มเพศหญิง หมายถึง ครูเพศหญิงผู้ปฏิบัติการสอน แบบวัดนี้มีลักษณะแบบวัดเป็นแบบเลือกตอบระหว่าง เพศชาย และ เพศหญิง ของผู้ตอบแบบวัด

อายุ หมายถึง อายุปฏิทินของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นการเติมอายุปฏิทินของผู้ตอบ แบ่งเป็น 2 ระดับคือ อายุน้อย หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีอายุปฏิทินน้อยกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง อายุมาก หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีอายุปฏิทินมากกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ปวส.หรือเทียบเท่า หมายถึง ผลสำเร็จการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปวส.หรือเทียบเท่า 2) ปริญญาตรี หมายถึง ผลสำเร็จการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปริญญาตรี 3) ปริญญาโท หมายถึง ผลสำเร็จการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปริญญาตรี 4) ปริญญาเอก หมายถึง ผลสำเร็จการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับปริญญาเอก แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบระหว่าง ปวส.หรือเทียบเท่า, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอกของผู้ตอบแบบวัด

ระยะเวลาทำงานในองค์การ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปฏิบัติงานในองค์การของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร จำนวนกี่ปีจนถึงปัจจุบัน โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นการเติมจำนวนปีของผู้ตอบ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระยะเวลาทำงานในองค์การน้อย หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีระยะเวลาทำงานในองค์การน้อยกว่าระยะเวลาทำงานในองค์การเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาทำงานในองค์การมาก หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีระยะเวลาทำงานในองค์การมากกว่าระยะเวลาทำงานในองค์การเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานของการวิจัย

1. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

3. ความยุติธรรมของผู้บังคับมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ
5. การเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ
6. สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ
7. ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ
8. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือระยะเวลาทำงานในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 17 เขต คือ เขตราชเทวี เขตดุสิต เขตป้อมปราบฯ เขตพระนคร เขตวัฒนา เขตพญาไท เขตสัมพันธวงศ์ เขตบางซื่อ เขตสาธร เขตคลองเตย เขต-ยานนาวา เขตดินแดง เขตปทุมวัน เขตพระโขนง เขตบางรัก เขตบางนา และเขตบางคอแหลม รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,669 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาโรงเรียนเอกชนเฉพาะพื้นที่เขตการศึกษาที่ 1 กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นเขตชุมชนที่มีที่พักอาศัยและมีโรงเรียนเอกชนเป็นจำนวนมาก และพบว่ามีอัตราการลาออกของครูจำนวนมากกว่าเขตพื้นที่อื่น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูหรือผู้ที่สอนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 7 เขต ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์)โดยมีขั้นตอนได้มาของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบขนาดของประชากรโดยใช้สูตรยามาเน (Yamane. 1973) ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% และ

ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 จากสูตรสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 323 คน จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็น 353 คน

วิธีคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \qquad n = \frac{1,669}{1 + 1,669(0.05)^2} \qquad n = 322.66$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้(allowable error)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi-Stage Sampling) (Kerlinger; & Lee. 2000) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดพื้นที่โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่ศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มสองขั้นตอน (Two–Stage Cluster Random Sampling) **ลำดับแรก** การสุ่มเขตการศึกษา ได้มา 7 เขต คือ เขตปทุมวัน เขตยานนาวา เขตดินแดง เขตคลองเตย เขตบางนา เขตบางซื่อ และเขตสาทร ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน **ลำดับสอง** การสุ่มโรงเรียนได้เขตละ 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย โรงเรียนศรีวิ-กรม์ โรงเรียนลาซาล โรงเรียนแม่พระฟาติมา โรงเรียนสารสาน์พิทยา โรงเรียนโกศลภัทรวิทย์ และโรงเรียนเทพสัมฤทธิ์วิทยา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์รวมเป็น 353 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 1

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างบางโรงเรียนมีจำนวนครูน้อยมาก ฉะนั้นเมื่อเทียบตามสัดส่วนประชากรแล้วจึงจำเป็นต้องเก็บกลุ่มตัวอย่างครูในสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 50 ของจำนวนครูหรือผู้ที่สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมและตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนของครูและกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการเก็บข้อมูล

โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนมาแตร์เดอี	150	75
โรงเรียนศรีวิกรม์	132	66
โรงเรียนลาซาล	123	62
โรงเรียนแม่พระฟาติมา	114	57
โรงเรียนสารสาส์น	96	48
โรงเรียนโกศลภัทรวิทย์	56	28
โรงเรียนเทพสัมฤทธิ์วิทยา	34	17
รวม	705	353

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 9 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเอง 1 ฉบับ แบบวัดที่นำมาปรับปรุงจำนวน 8 ฉบับ และแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการคงอยู่ในองค์การของข้าราชการ-ครู ของพัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) เป็นพื้นฐานเพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งแบบวัดของพัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .46 ถึง .83 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .84 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .03 ถึง .71 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .85 (เพื่อให้แบบวัดนี้มีเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องคงข้อคำถามบางข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อต่ำไว้)

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

(0) ท่านจะยังคงตั้งใจอยู่ในองค์การต่อไป แม้ว่าจะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ เมเยอร์ อเล็น และสมิทธ์ (Mayer, Allen; & Smith. 1993: 544) มาใช้เป็นพื้นฐานและปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหา 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันทางความรู้สึก (Affective commitment) 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และ3) ความรับผิดชอบ (Normative commitment) ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ แบบวัดนี้มีจำนวน 14 ข้อ ซึ่งแบบวัดของ เมเยอร์ อเล็น และสมิทธ์ (Mayer, Allen; & Smith. 1993: 544) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .20 ถึง .68 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .81 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .14 ถึง .63 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .80(เพื่อให้แบบวัดนี้มีเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องคงข้อคำถามบางข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อต่ำไว้)

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ

(0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาของหน่วยงานก็เป็นปัญหาของข้าพเจ้าด้วย

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ มนัส บุญประกอบ และพรรณี บุญประกอบ (2545) นำมาใช้เป็นพื้นฐานและปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการสนับสนุนทางสังคมของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้รับการสนับสนุนหรือได้รับความช่วยเหลือจากองค์การหรือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านวัตถุสิ่งของ 2) ด้านข้อมูลข่าวสารและความรู้จากสื่อต่างๆ 3) ด้านการให้

คำปรึกษาช่วยเหลือ คำแนะนำ และ 4) ด้านการยอมรับการยกย่องและการเห็นคุณค่า ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ แบบวัดนี้มีจำนวน 10 ข้อ และแบบวัดของ มนัส บุญประกอบ และพรรณี บุญประกอบ (2545) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .86 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ .86 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .11 ถึง .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .70(เพื่อให้แบบวัดนี้มีเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องคงข้อคำถามบางข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อต่ำไว้)

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

(0) ข้าพเจ้ามีบุคคลที่ไว้วางใจพอที่จะเล่าปัญหาต่างๆให้ฟังได้

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของจันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) ซึ่งได้ปรับปรุงมาจาก เพตเตอร์สัน (Patterson.1988) นำมาใช้เป็นพื้นฐานและปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้แบบแผนของครูที่ประพฤติปฏิบัติงาน ค่านิยม ความเชื่อที่ปฏิบัติต่อกันมา บรรทัดฐานของพฤติกรรม ความรู้สึกนิยมชมชอบหรือการเห็นคุณค่าในตัวบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบวัดนี้เป็นการวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ 2) การเพิ่มอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) คุณภาพ 7) การยอมรับ 8) การเอื้ออาทร 9) ความเป็นเอกภาพในองค์การ และ10) ความหลากหลายของบุคลากรลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวนข้อคำถาม 35 ข้อ และแบบวัดของ จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .73 ถึง .97 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .97 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 35 ข้อ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .40 ถึง .80 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .95

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

(0) องค์การให้ความสำคัญของการความไว้วางใจกันแก่บุคลากรในหน่วยงาน

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้นำแบบวัดยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาของ มาสเตอร์สัน (Masterson. 2001) นำมาดัดแปลงและปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา ทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา แนะนำต่างๆ โอกาสในการปฏิบัติงาน การให้อำนาจ รวมถึงการยกย่องและยอมรับในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยมีการประเมินถึงความถูกต้อง เที่ยงตรง มีเหตุมีผลสามารถตรวจสอบได้ มีความยุติธรรมและปราศจากอคติใดๆ ในทุกกระบวนการในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา แบบวัดของ มาสเตอร์สัน (Masterson. 2001) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .67 ถึง .94 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .94 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .52 ถึง .79 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .91

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

(0) ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถขอคำชี้แจงหรือข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความชัดเจนเกี่ยวกับการตัดสินใจของพวกเขา

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ของ ยุทธศาสตร์ เย็นทรวง (2550) นำมาใช้เป็นพื้นฐานและปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ปฏิบัติการสอนในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ การชี้แนะให้แนวทางแก่กัน ความไว้วางใจให้เกียรติกัน แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งแบบวัดนี้เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ซึ่งวัดด้านละ 5 ข้อ และแบบวัดของ ยุทธศาสตร์ เย็นทรวง (2550) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .73 ถึง .86 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .86 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ด้านละ 5 ข้อ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .24 ถึง .55 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .77

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

(0) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่านเสมอ

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดการเมืองภายในองค์การ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) เป็นพื้นฐานและปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการเมืองภายในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับกิจกรรมทั้งหลายที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนแสดงออกในการแสวงหาการสนับสนุน การใช้อำนาจ และการได้มาซึ่งการยอมรับหรือการสนับสนุน เพื่อให้ตนหรือกลุ่มได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งต้องใช้อำนาจหรือการบรรลุเป้าหมายที่เป็นประโยชน์แก่ตนและกลุ่ม ซึ่งแบบวัดนี้วัดโดยแบบวัดการเมืองในองค์การของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มีจำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .62 ถึง .81 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .89 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ราย

ข้ออยู่ระหว่าง .56 ถึง .80 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .92

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการเมืองภายในองค์กร

(0) คนในหน่วยงานนี้พยายามสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยการทำลายคนอื่น

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างเครื่องมือในการวัดครั้งนี้ โดยใช้แนวคิดของซีน (Schein. 2005) เป็นพื้นฐานเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจ หรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพครู ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .49 ถึง .72 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .92

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ

(0) ท่านรักงานอาชีพครูมาก

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบวัดความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงาน ของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) นำมาใช้เป็นพื้นฐานและปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะความเครียดในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน แบบวัดนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ในความไม่สมดุลที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากการทำงาน เพื่อตอบสนองจากสิ่งเร้าที่มาจากภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุลและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เช่น ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งผลของความเครียดขึ้นอยู่

กับการรับรู้หรือความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งแบบวัดนี้เป็นการวัดความเครียดในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ และแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .37 ถึง .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ .89 ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ลักษณะแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ และแบบวัดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .60 ถึง .77 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .91

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกตอบได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดความเครียดในการทำงาน

(0) ท่านรู้สึกซึมเศร้า ไม่สดชื่นในขณะทำงาน

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลและภูมิหลังบางประการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเติมคำลงในช่องว่าง และเลือกตอบข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดตัวแปรไปหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดเป็นอย่างดี จำนวน3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่ามีแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและสำนวนถ้อยคำของข้อความมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มครูกลุ่มอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดฉบับนั้น (Item-Total Correlation) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .03 – .86 เพื่อให้แบบวัดนี้มีเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องคงข้อคำถามบางข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อต่ำไว้

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า .20 หรือคงข้อคำถามบางข้อที่ค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่า .20 โดยปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง .70 - .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับทางหน่วยงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบวัดและเก็บรวบรวมแบบวัดในระยะที่กำหนด โดยนำหนังสือจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. จัดเตรียมแบบวัดให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ เพื่อแจกแบบวัดไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการและนัดหมายระยะเวลา
4. ผู้วิจัยจะเก็บแบบวัดคืนด้วยตัวเองในวันและเวลาที่นัดหมายไว้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอย(Regression Analysis) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร และวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) โดยใช้โปรแกรม SPSS Macro ของ พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลาง กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ในการเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ชื่อตัวแปรดังต่อไปนี้

SEX	=	เพศ ค่าตัวแปรเพศได้ถูกแปลงเป็นค่า Dummy (เพศชาย = 1 เพศหญิง = 0)
EDU	=	ระดับการศึกษา ค่าตัวแปรระดับการศึกษาได้ถูกแปลงเป็นค่า Dummy (ระดับการศึกษาปริญญาตรี = 1 ระดับการศึกษานอกเหนือปริญญาตรี = 0)
AGE	=	อายุ
PER	=	ระยะเวลาทำงานในองค์การ
INT	=	ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ
COM	=	ความผูกพันต่อองค์การ
SOC	=	การสนับสนุนทางสังคม
ORG	=	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
JUS	=	ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
REL	=	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ
POL	=	การเมืองภายในองค์การ
CAR	=	สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ
STR	=	ความเครียดในงาน
X	=	ตัวแปรอิสระ
M	=	ตัวแปรคั่นกลาง
Y	=	ตัวแปรตาม

Mean	=	ค่าเฉลี่ย
S.D	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
coeff	=	สัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนดิบ
beta	=	สัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐาน
se	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	=	สถิติทดสอบ t
p	=	ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบสมมติฐาน
Data	=	ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
Bootstrap	=	ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธีการ Bootstrap
Bias	=	ค่าความลำเอียง
Lower	=	ช่วงค่าความเชื่อมั่นต่ำ
Upper	=	ช่วงค่าความเชื่อมั่นสูง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คน โดยมีลักษณะเบื้องต้นดังนี้ (ตาราง 2) พบว่าครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน (ร้อยละ 57.79) โดยมีช่วงอายุของครูอยู่ระหว่าง 22 ปี ถึง 66 ปี ค่าเฉลี่ยอายุอยู่ที่ 35.66 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.73) ซึ่งครูส่วนมากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน (ร้อยละ 77.63) และระยะเวลาทำงานในองค์การของครูมีช่วงระยะเวลาทำงานในองค์การอยู่ระหว่าง 1 ปี ถึง 35 ปี ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 8 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.48)

ตาราง 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล		ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D	จำนวน (353คน)	ร้อยละ(100.00)
เพศ	ชาย					149	42.21
	หญิง					204	57.79
อายุ		22 ปี	66 ปี	35.66	9.73	353	100.00
ระดับฯ	ปวส.					45	12.75
	ปริญญาตรี					274	77.63
	ปริญญาโท					31	8.78
	ปริญญาเอก					3	.84
ระยะเวลาในการทำงาน		1ปี	35 ปี	7.75	7.48	353	100.00

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ (ตาราง 3) จากข้อมูลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นตัวแปรกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระยะเวลาทำงานในองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ คือ r = 062, r = -.053 และ r = .059, r = -.014 ตามลำดับ

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	Mean	S.D	AGE	EDU	PER	SOC	ORG	JUS	REL	POL	CAR	STR	INT	COM
SEX	.42	.49	-.043	.009	-.031	-.146**	-.011	.009	-.103*	.136**	-.047	-.005	.062	-.053
AGE	35.66	9.73	-	-.021	.833**	.030	-.046	-.041	-.021	-.012	.156**	.040	.181**	.220**
EDU	.77	.42		-	-.077	-.142**	-.020	-.075	-.105*	.001	-.050	-.022	.059	-.014
PER	7.75	7.48			-	.013	-.044	-.047	.015	-.062	.197**	-.009	.241**	.230**
SOC	3.86	.73				(.699)	.284**	.318**	.409**	.294**	.179**	.364**	.079	.438**
ORG	4.34	.71					(.951)	.734**	.548**	.211**	.422**	.188**	.379**	.401**
JUS	4.27	.77						(.912)	.582**	.196**	.345**	.280**	.270**	.349**
REL	4.46	.61							(.768)	.035	.455**	.139**	.293**	.460**
POL	3.29	.97								(.917)	.013	.320**	.131**	.209**
CAR	4.66	.76									(.919)	.082	.371**	.387**
STR	3.57	.95										(.911)	.041	.204**
INT	4.52	.72											(.855)	.481**
COM	4.48	.66												(.802)

* p<.05 ** p<.01

ค่าในวงเล็บ คือ ค่าแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ค่าตัวแปรเพศได้ถูกแปลงเป็นค่า Dummy (เพศชาย = 1 เพศหญิง = 0), ค่าตัวแปรระดับการศึกษาได้ถูกแปลงเป็นค่า Dummy (ระดับการศึกษาปริญญาตรี = 1ระดับการศึกษานอกเหนือปริญญาตรี = 0)

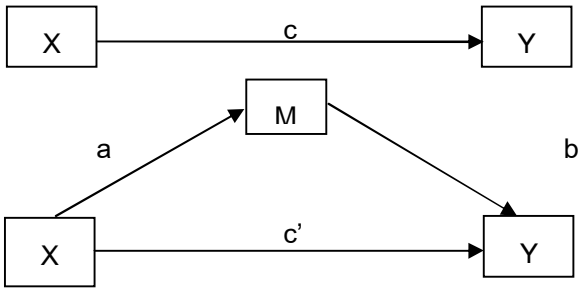
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลาง กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยทดสอบอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ของ พีทเชอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) โดยสร้างสมการถดถอย 3 สมการ ดังนี้

1) สมการที่ 1 คือ สมการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) ซึ่งตัวแปรตามในสมการก็คือ ตัวแปรตาม (Y) โดยมีตัวแปรอิสระในสมการก็คือ ตัวแปรอิสระ (X) สมการถดถอยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) ซึ่งก็คือเส้นอิทธิพล c ในภาพประกอบ 4

2) สมการที่ 2 คือ สมการถดถอยที่มีตัวแปรตามคือ ตัวแปรคั่นกลาง (M) โดยมีตัวแปรอิสระในสมการก็คือ ตัวแปรอิสระ (X) สมการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรคั่นกลาง (M) ซึ่งก็คือเส้นอิทธิพล a ในภาพประกอบ 4

3) สมการที่ 3 คือ สมการถดถอยที่มีตัวแปรตามในสมการเป็นตัวแปรตาม (Y) โดยตัวแปรอิสระในสมการก็คือ ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรคั่นกลาง (M) สมการถดถอยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลาง (M) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) ซึ่งก็คือเส้นอิทธิพล b ในภาพประกอบ 4 รวมทั้งเพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (M) ซึ่งก็คือเส้นอิทธิพล c’ ในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 เส้นอิทธิพลในการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (M) ของตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y)

การพิจารณาตัวแปรคั่นกลางที่ทดสอบ (M) จะเป็นตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ จะพิจารณาจากหลักฐานตามเงื่อนไขของตัวแปรคั่นกลางดังนี้

1) อิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรคั่นกลาง (M) ซึ่งก็คือเส้นอิทธิพล a ในภาพประกอบ 4 จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) อิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลาง (M) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) ซึ่งก็คือเส้นอิทธิพล b ในภาพประกอบ 4 จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลทางอ้อมนี้สามารถประมาณค่าได้จากการนำค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรคั่นกลาง (M) (เส้นอิทธิพล a) กับอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลาง (M) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) (เส้นอิทธิพล b) มาคูณกัน (เส้นอิทธิพล ab) หรืออาจจะประมาณค่าจากการนำค่าอิทธิพลทางตรงโดยรวมระหว่างค่าอิทธิพลทางตรงโดยรวมของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) (เส้นอิทธิพล c) กับอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (M) แล้ว (เส้นอิทธิพล c') แล้วนำมาลบกับ (c' – c)

4) ถ้าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (M) แล้ว (เส้นอิทธิพล c') มีค่าไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลาง (M) เป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete mediator) แต่ถ้าค่าอิทธิพลนี้มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรตัวแปรคั่นกลาง (M) เป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial mediator)

สำหรับการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระ (X) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคั่นกลาง (M) ไปยังตัวแปรตาม (Y) ทำได้หลายวิธี เช่น การใช้สถิติทดสอบ Sobel's Test ซึ่งใช้สถิติทดสอบ Z เป็นการทดสอบนัยสำคัญ แต่วิธีนี้ก็มีข้อตกลงเบื้องต้น อันเนื่องมากจากสถิติทดสอบ Z ว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อม จะต้องมีการกระจายแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) และต้องใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมนี้มักจะไม่มีการกระจายแบบโค้งปกติ ต่อมา พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) ได้พัฒนาการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ดีกว่าก็คือ วิธี Bootstrap ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเสมือนกับประชากร (Pseudo – Population) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างนี้ ซ้ำๆกัน หลายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำกันตั้งแต่ 500 ครั้งขึ้นไป ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างซ้ำ 1,000 ครั้ง แล้วนำผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละครั้งมาประมาณค่าช่วงเชื่อมั่น (Confidence Interval) ของค่าอิทธิพลทางอ้อม แล้วพิจารณาว่าช่วงความ

เชื่อมั่นของอิทธิพลทางอ้อมนี้คลุมค่าศูนย์ หรือไม่ ถ้าคลุมค่าศูนย์ แสดงว่าค่าอิทธิพลทางอ้อมของประชากรไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีทดสอบนัยสำคัญค่าอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap โดยใช้โปรแกรม indirect (The Ohio – State University. 2008 : ออนไลน์) ซึ่งเป็นโปรแกรม สคริป (Script) ที่ พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) ใช้พัฒนาเขียนขึ้นในการใช้งานร่วมกับโปรแกรม SPSS เนื่องจากงานวิจัยนี้แบ่งการทดสอบสมมติฐานความเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยทดสอบความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเป็นตัวแปรตาม ซึ่งจะแตกต่างกันเพียงตัวแปรอิสระ (X) ตามสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนั้นตัวแปรอิสระในการวิจัยนี้จึงมีหลายตัว โดยการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อจะควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรอิสระที่ทดสอบ โดยนำเข้าไปวิเคราะห์ในฐานะที่เป็นตัวแปรร่วม (Covariate) ดังนั้นเส้นอิทธิพลทั้งหมดที่ประมาณค่าในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ (เส้นอิทธิพล a, b, c, c’ และ ab) จึงเป็นค่าประมาณอิทธิพลที่ควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆทั้งหมด

2.1 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y					
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov					
ตัวแปร (X)	Coeff	beta	se	t	p
การสนับสนุนฯ (c)	-.08	-.08	.05	-1.47	.14
สมการที่ 2 : X ⟶ M					
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov					
ตัวแปร (X)	Coeff	beta	se	t	p
การสนับสนุนฯ (a)	.23	.25	.05	4.95	<.01
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y					
ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov					
ตัวแปร (X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ (b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
การสนับสนุนฯ(c’)	-.17	-.17	.05	-3.16	<.01

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .25 ($p<.01$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 ($p<.01$) จึงประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap

ตาราง 5 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)

ตัวแปร (X)	Data	Bootstrap	Bias	se	ช่วงความเชื่อมั่น 95%	
					Lower	Upper
การสนับสนุนฯ	.0875	.0884	.0008	.0239	.0468	.1437

การพิจารณาสรุปผลว่าตัวแปรที่ทดสอบเป็นตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ นอกเหนือจากค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (M) (เส้นอิทธิพล a) และค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลางที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) (เส้นอิทธิพล b) จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางไปสู่ตัวแปรตาม จะต้องมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน งานวิจัยนี้ใช้การประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง 5 ผลปรากฏว่า ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง = .0875 และค่าประมาณจากวิธีการ Bootstrap = .0884 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจะมีความคลาดเคลื่อน (Bias) = .0008 ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่าประมาณอิทธิพลช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ระหว่าง .0468 ถึง .1437 ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่คลุมค่า 0 ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้งหมดข้างต้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ สำหรับการสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) หรือบางส่วน (Partial Mediator) จะพิจารณาจากค่าอิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อ

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นรวมทั้งตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การแล้ว (เส้นอิทธิพล c') ผลการวิเคราะห์จากตาราง 4 ผลปรากฏว่า ค่าอิทธิพลดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -.17, p<01) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วนระหว่างอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

2.2 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
การรับรู้วัฒนธรรมฯ	(c)	.28	.28	.07	4.01	<.01
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
การรับรู้วัฒนธรรมฯ	(a)	.15	.16	.06	2.52	.01
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
การรับรู้วัฒนธรรมฯ	(c')	.23	.23	.07	3.33	<.01

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพล

ทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .16 (p=.01) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่า มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 (p<.01) จึงประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap

ตาราง 7 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)

ตัวแปร (X)	Data	Bootstrap	Bias	se	ช่วงความเชื่อมั่น 95%	
					Lower	Upper
การรับรู้วัฒนธรรมฯ	.0587	.0590	.0003	.0320	-.0038	.1253

การพิจารณาสรุปผลว่าตัวแปรที่ทดสอบเป็นตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ นอกเหนือจากค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (M) (เส้นอิทธิพล a) และค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลางที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) (เส้นอิทธิพล b) จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางไปสู่ตัวแปรตาม จะต้องมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน งานวิจัยนี้ใช้การประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง 7 ผลปรากฏว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง = .0587 และค่าประมาณจากวิธีการ Bootstrap = .0590 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจะมีความคลาดเคลื่อน (Bias) = .0003 ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap เป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่าประมาณอิทธิพลช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ระหว่าง -.0038 ถึง .1253 ซึ่งเป็นช่วงที่คลุมค่า 0 ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้งหมดข้างต้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

2.3 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y					
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov					
ตัวแปร (X)	Coeff	beta	se	t	p
ความยุติธรรมฯ (c)	-.03	-.04	.07	-.53	.60
สมการที่ 2 : X ⟶ M					
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov					
ตัวแปร (X)	Coeff	beta	se	t	p
ความยุติธรรมฯ (a)	-.04	-.04	.06	-.65	.52
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y					
ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov					
ตัวแปร (X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ (b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
ความยุติธรรมฯ (c')	-.02	-.02	.06	-.34	.74

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าอิทธิพลทางตรงของความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อความผูกพันต่อองค์การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -.04 (p.= .52) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 (p<.01) จากแนวคิดของ พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) กล่าวว่า หากเส้นอิทธิพล a, b เส้นใดเส้นหนึ่งหรือทั้งสองเส้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัว

แปรตาม (Y) ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้นความผูกพันต่อองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงไม่ต้องประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstraap

2.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความสัมพันธ์ฯ	(c)	.13	.11	.07	1.80	.07
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความสัมพันธ์ฯ	(a)	.24	.23	.06	3.90	<.01
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
ความสัมพันธ์ฯ	(c')	.04	.03	.07	.54	.59

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .23 (p<.01) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่า มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 (p<.01) จึงประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการBootstrap

ตาราง 10 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)

ตัวแปร (X)	Data	Bootstrap	Bias	se	ช่วงความเชื่อมั่น 95%	
					Lower	Upper
ความยุติธรรมฯ	.0948	.0969	.0021	.0306	.0405	.1609

การพิจารณาสรุปผลว่าตัวแปรที่ทดสอบเป็นตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ นอกเหนือจากค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (M) (เส้นอิทธิพล a) และค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลางที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) (เส้นอิทธิพล b) จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางไปสู่ตัวแปรตาม จะต้องมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน งานวิจัยนี้ใช้การประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง 10 ผลปรากฏว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง = .0948 และค่าประมาณจากวิธีการ Bootstrap = .0969 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจะมีความคลาดเคลื่อน (Bias) = .0021 ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่าประมาณอิทธิพลช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ระหว่าง .0405 ถึง .1609 ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่คลุมค่า 0 ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้งหมดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

สำหรับการสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) หรือบางส่วน (Partial Mediator) จะพิจารณาจากค่าอิทธิพลทางตรงของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นรวมทั้งตัวแปรคั่นกลางคือความผูกพันต่อองค์การแล้ว (เส้นอิทธิพล c') ผลการวิเคราะห์จากตาราง 9 ผลปรากฏว่า ค่าอิทธิพลดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .03, p. = .59) ดังนั้นจึง

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ระหว่างอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

2.5 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน การเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรการเมืองภายในองค์การ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
การเมืองฯ	(c)	.09	.12	.04	2.28	.02
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
การเมืองฯ	(a)	.07	.10	.03	2.24	.03
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
การเมืองฯ	(c')	.06	.08	.04	1.63	.10

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าการเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .10 (p = .03) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคง

อยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน=.36(p<.01) จึงประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการBootstrap

ตาราง 12 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการเมืองภายในองค์การ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)

ตัวแปร (X)	Data	Bootstrap	Bias	se	ช่วงความเชื่อมั่น 95%	
					Lower	Upper
การเมืองฯ	.0276	.0266	-.0009	.0141	.0052	.0643

การพิจารณาสรุปผลว่าตัวแปรที่ทดสอบเป็นตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ นอกเหนือจากค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (M) (เส้นอิทธิพล a) และค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลางที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) (เส้นอิทธิพล b) จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางไปสู่ตัวแปรตาม จะต้องมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน งานวิจัยนี้ใช้การประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง 12 ผลปรากฏว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของการเมืองภายในองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง = .0276 และค่าประมาณจากวิธีการ Bootstrap = .0266 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจะมีความคลาดเคลื่อน (Bias) = -.0009 ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่าประมาณอิทธิพลช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ระหว่าง .0052 ถึง .0643 ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่คลุมค่า 0 ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้งหมดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

สำหรับการสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) หรือบางส่วน (Partial Mediator) จะพิจารณาจากค่าอิทธิพลทางตรงของการเมืองภายในองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นรวมทั้งตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การแล้ว (เส้นอิทธิพล c') ผลการวิเคราะห์จากตาราง 11 ผลปรากฏว่า ค่าอิทธิพลดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .08, p = .10) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ระหว่างอิทธิพลของการเมืองภายในองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

2.6 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
สิ่งยึดเหนี่ยวฯ	(c)	.19	.20	.05	3.73	<.01
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปรอิสระ	(X)	Coeff	beta	se	t	p
สิ่งยึดเหนี่ยวฯ	(a)	.13	.15	.04	3.04	<01
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปรอิสระ	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
สิ่งยึดเหนี่ยวฯ	(c')	.14	.15	.05	2.85	<.01

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ ความเครียดในงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .15 ($p<.01$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 ($p<.01$) จึงประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการBootstrap

ตาราง 14 แสดงค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ (X) ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ(Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M)

ตัวแปร (X)	Data	Bootstrap	Bias	se	ช่วงความเชื่อมั่น 95%	
					Lower	Upper
สิ่งยึดเหนี่ยวฯ	.0506	.0490	-.0015	.0187	.0197	.0958

การพิจารณาสรุปผลว่าตัวแปรที่ทดสอบเป็นตัวแปรคั่นกลางหรือไม่ นอกเหนือจากค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (M) (เส้นอิทธิพล a) และค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรคั่นกลางที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) (เส้นอิทธิพล b) จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางไปสู่ตัวแปรตาม จะต้องมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน งานวิจัยนี้ใช้การประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง 14 ผลปรากฏว่า ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมของสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง = .0506 และค่าประมาณจากวิธีการ Bootstrap = .0490 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจะมีความคลาดเคลื่อน (Bias) = -.0015 ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการ Bootstrap เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่าประมาณอิทธิพลช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ระหว่าง .0197 ถึง .0958 ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่คลุมค่า 0 ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้งหมดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

สำหรับการสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) หรือบางส่วน (Partial Mediator) จะพิจารณาจากค่าอิทธิพลทางตรงของสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นรวมทั้งตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การแล้ว (เส้นอิทธิพล c') ผลการวิเคราะห์จากตาราง 13 ผลปรากฏว่า ค่าอิทธิพลดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .15, $p<.01$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วนระหว่างอิทธิพลของสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

2.7 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ความเครียดในงานมีทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรความเครียดในงาน (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความเครียดฯ	(c)	-.03	-.04	.04	-.72	.47
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความเครียดฯ	(a)	.01	.01	.03	.27	.77
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปรอิสระ	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
ความเครียดฯ	(c')	-.03	-.04	.04	-.86	.39

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าอิทธิพลทางตรงของความเครียดในงานต่อความผูกพันต่อองค์การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .01 (p = .77) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่างๆแล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 (p<.01) จากแนวคิดของ พีทเชอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) กล่าวว่า หากเส้นอิทธิพล a, b เส้นใดเส้นหนึ่งหรือทั้งสองเส้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้น

ความผูกพันต่อองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงไม่ต้องประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการBootstrap

2.8 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรเพศ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
เพศ	(c)	-.11	.07	.07	-1.57	.12
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
เพศ	(a)	-.02	.02	.06	-.43	.67
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X,M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
เพศ	(c')	-.10	.07	-1.51	1.51	.13

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างเพศกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าอิทธิพลทางตรงของเพศต่อความผูกพันต่อองค์การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .02 (p = .67) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัว

แปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 (p<.01) จากแนวคิดของ พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) กล่าวว่าหากเส้นอิทธิพล a, b เส้นใดเส้นหนึ่งหรือทั้งสองเส้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้นความผูกพันต่อองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างเพศกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงไม่ต้องประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการBootstrap

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรอายุ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
อายุ	(c)	-.00	-.06	.00	-.68	.50
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
อายุ	(a)	.00	.08	.00	1.07	.29
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X,M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
อายุ	(c')	-.01	-.09	.01	-1.08	.28

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอายุกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าอิทธิพลทางตรงของอายุต่อความผูกพันต่อองค์การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .08 (p = .29) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเมื่อควบคุมตัว

แปรต่างๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 (p<.01) จากแนวคิดของ พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) กล่าวว่าหากเส้นอิทธิพล a, b เส้นใดเส้นหนึ่งหรือทั้งสองเส้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้นความผูกพันต่อองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอายุกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงไม่ต้องประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการBootstrap

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรระดับการศึกษา (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ระดับการศึกษา	(c)	.13	.09	.07	1.97	.05
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ระดับการศึกษา	(a)	.08	.06	.05	1.54	.12
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X,M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปรอิสระ	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
ระดับการศึกษา	(c')	.10	.07	.06	1.55	.12

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ และระยะเวลาทำงานในองค์การ ปรากฏว่าอิทธิพลทางตรงของระดับการศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .06 (p = .12) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ใน

องค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่าง ๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 (p<.01) จากแนวคิดของ พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) กล่าวว่า หากเส้นอิทธิพล a, b เส้นใดเส้นหนึ่งหรือทั้งสองเส้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้นความผูกพันต่อองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงไม่ต้องประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธีการBootstrap

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การระหว่าง ตัวแปรระยะเวลาทำงานในองค์การ (X) กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y)

สมการที่ 1 : X ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ระยะเวลาฯ	(c)	.03	.27	.01	3.29	<.01
สมการที่ 2 : X ⟶ M						
ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ระยะเวลาฯ	(a)	.01	.14	.01	1.88	.06
สมการที่ 3 : X, M ⟶ Y						
ตัวแปรอิสระ = X,M ตัวแปรตาม = Y ตัวแปรควบคุม = Cov						
ตัวแปร	(X)	Coeff	beta	se	t	p
ความผูกพันฯ	(b)	.39	.36	.06	6.48	<.01
ระยะเวลาฯ	(c')	.02	.22	.01	2.81	<.01

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างระยะเวลาทำงานในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ผลปรากฏว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ และระดับการศึกษา ปรากฏว่าอิทธิพลทางตรงของระดับการศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เส้นอิทธิพล a) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .14 (p = .06) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ใน

องค์การเมื่อควบคุมตัวแปรต่าง ๆ แล้ว (เส้นอิทธิพล b) ปรากฏว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .36 ($p<.01$) จากแนวคิดของ พีทเซอร์และเฮยส์ (Preacher & Hayes. 2008) กล่าวว่า หากเส้นอิทธิพล a, b เส้นใดเส้นหนึ่งหรือทั้งสองเส้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้นความผูกพันต่อองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างระยะเวลาทำงานในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

บทที่ 5
การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน” เป็นการศึกษาตัวแปรในกลุ่มลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะประสบการณ์ในงาน และลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งหมด 353 คน

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการศึกษาที่มีการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยในการศึกษาครั้งนี้จะมีตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ กลุ่มลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน (การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ) กลุ่มลักษณะประสบการณ์ในงาน (สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ และความเครียดในงาน) และกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ) ตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ในบทนี้จะกล่าวถึง 5.1) การสรุปและการอภิปรายผลตามสมมติฐาน 5.2) ข้อดี และข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ และ 5.3) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการวิจัยครั้งต่อไป

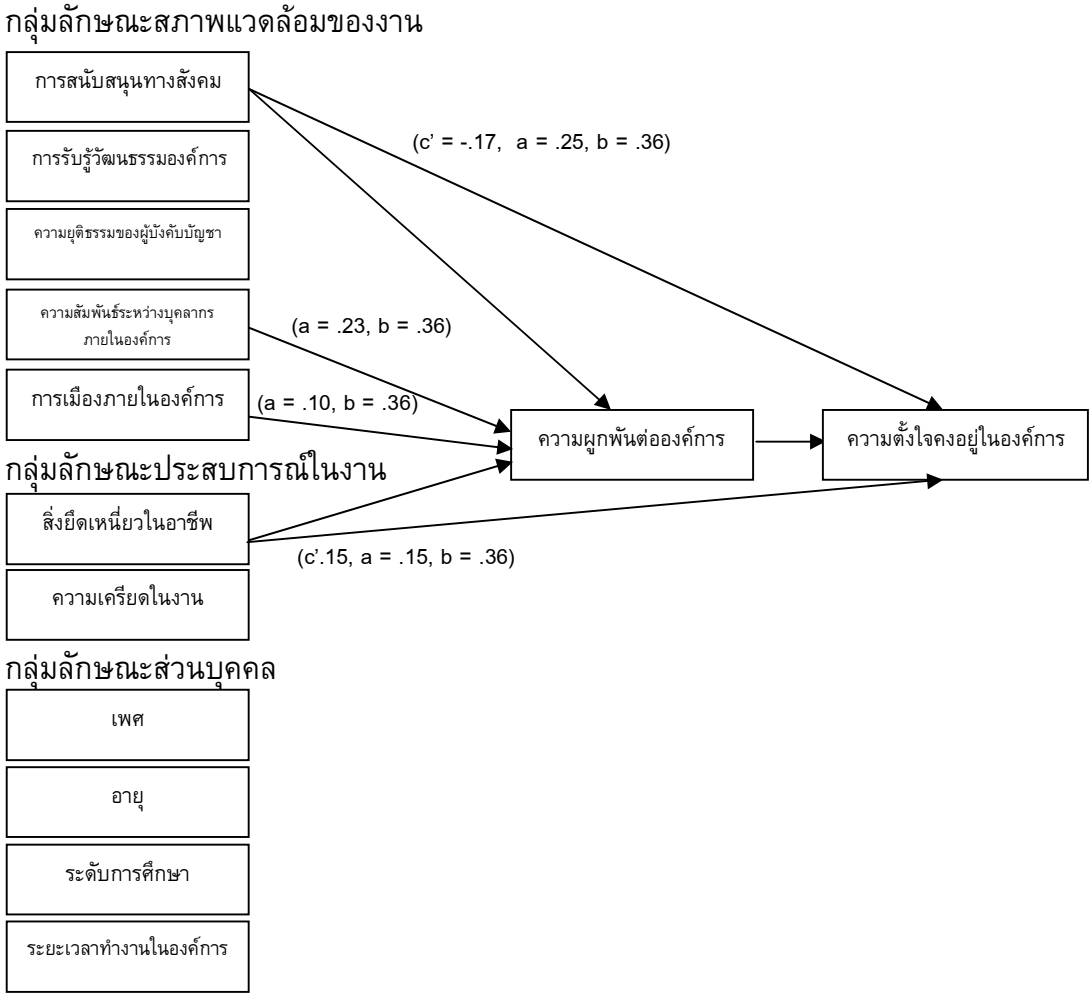
5.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชนทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในงานวิจัยนี้ได้จำนวน 8 ข้อ ซึ่งผลทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 8 ข้อ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมด้วยวิธี Bootstrap ซึ่งการวิเคราะห์ใช้ตัวแปรอิสระจำนวน 11 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทาง-สังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง-บุคลากรในองค์การ การเมืองภายในองค์การ สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ความเครียดในงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ) ตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อ-

องค์การ และตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ทั้งนี้การวิเคราะห์แต่ละสมมติฐานตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัว ถูกนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระครั้งละ 1 ตัวแปร ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 10 ตัวแปร จะมีการควบคุมอิทธิพลให้คงที่ โดยวิเคราะห์ในฐานะเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) ซึ่งการวิเคราะห์แต่ละสมมติฐานมีการเปลี่ยนแปลงตัวแปรอิสระ และตัวแปรร่วมไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 8 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรอิสระ (X) ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์การ (M) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถสรุปผลดังภาพประกอบ 5 และตาราง 20 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ได้กล่าวถึงในบทที่ 4 ปรากฏว่าพบผลสนับสนุนสมมติฐานที่ 1, 4, 5 และ 6 ส่วนผลการทดสอบในสมมติฐานที่ 2, 3, 7 และ 8 ไม่สนับสนุนสมมติฐานดังที่ได้ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 20

สมมติฐานของการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความยุติธรรมของผู้บังคับมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 การเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือระยะเวลาทำงานในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

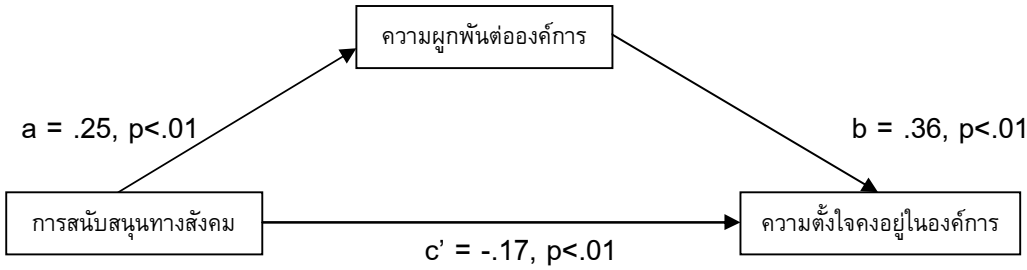
5.1.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า “การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างการสนับสนุนทาง

สังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากตาราง 4 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -.17, p<01) จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมแล้ว จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ครูเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ



ภาพประกอบ 6 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร

จากการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมในการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมนอกจากจะส่งผลทางตรงไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แล้วยังส่งผลทางอ้อมในทิศทางลบ(ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -.17, p<01 จากตาราง 4) ผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอีกด้วย โดยการสนับสนุนทางสังคมของครูมีลักษณะสำคัญคือ เมื่อครูรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านวัตถุสิ่งของ ด้านข่าวสารหรือความรู้ต่างๆ คำแนะนำ รวมทั้งการได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่นั้น จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การที่ครูรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โดยที่ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การหรือไม่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การนั้น ดังที่แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโดยตรง และอีกแง่หนึ่งผลปรากฏว่าการที่ครูรับรู้การสนับสนุนทางสังคม สามารถส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ แต่การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวกลับไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูได้ ซึ่งจากผลที่ปรากฏทั้งสองแง่มุมนั้น ผู้วิจัยคาดว่าการที่ครูรับรู้การสนับสนุนทางสังคมแล้วส่งผลทั้งเกิดความผูกพันต่อองค์การ และไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น อาจอันเนื่องมาจากกระบวนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของครูที่ได้รับรู้จากองค์การนั้น เป็นกระบวนการสนับสนุนทางสังคมที่กระทำโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การมากกว่ามุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานของครู คือ องค์การสนับสนุนทางสังคมแก่ครู ทั้งในด้านข่าสาร วัตถุสิ่งของประกอบการสอนต่างๆ คำแนะนำ เป็นต้น เพื่อมุ่งเน้นให้องค์การมีมาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่องค์การ แต่การสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวครูกลับมองว่าเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้แก่ครู ซึ่งทำให้ครูรับรู้ว่าการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวมุ่งเน้นผลสำเร็จแก่องค์การมากกว่าที่จะมุ่งเน้นให้งานของครูสำเร็จได้รวดเร็วและ

ง่ายขึ้น ดังนั้นการที่ครูจะตัดสินใจคงอยู่ในองค์การหรือไม่นั้นจึงไม่ขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้น แต่จะขึ้นอยู่กับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่ครูมองในแง่ใดมากกว่า ซึ่งขัดแย้งกับชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยส่งต่อความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การสนับสนุนจากทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ และลดความรู้สึกว่าตนต้องทนปฏิบัติงานในองค์การนี้เพราะความจำเป็น เช่นเดียวกับ มรุพงศ์ แย้มโอฐ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ในองค์การ และตามแนวคิดของ พอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter ; & et al. 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์การ ซึ่งพนักงานที่เกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะ คือ มีความเชื่อมั่น ได้รับการยอมรับการสนับสนุนจากองค์การ เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ

5.1.2 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่า จากตาราง 7 ค่าประมาณอิทธิพลช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ระหว่าง -.0038 ถึง .1253 ซึ่งเป็นช่วงที่คลุมค่า 0 ดังนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ทั้งหมดข้างต้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การจึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

จากผลการวิจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอธิบายได้ว่า ไม่มีผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือมีค่าความแตกต่างจากศูนย์จริง แต่ค่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นมีขนาดน้อยมากจนไม่สามารถส่งอิทธิพลผ่านความสัมพันธ์ไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้ ดังนั้นจึงส่งผลให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่มีผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะ คือการที่ครูได้รับรู้หรือเรียนรู้การประพฤติปฏิบัติงาน ค่านิยม ความเชื่อที่ปฏิบัติต่อกันมาของครูภายในองค์การ บรรทัดฐานของพฤติกรรม ความรู้สึกนิยมชมชอบ หรือการเห็นคุณค่าในตัวบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นผลให้ครูได้รับรู้ถึงจุดมุ่งหมายขององค์การ คุณภาพ ความเป็นเอกภาพขององค์การ และความหลากหลายของบุคลากรนั้น แสดงให้เห็นว่าการที่ครูได้รับรู้วัฒนธรรมองค์การนั้นมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู และในอีกแง่หนึ่งการรับรู้วัฒนธรรมองค์การก็มีผลส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้ แต่เนื่องจากระบบการเปิดกว้างในเรื่องการแสดงความคิดของโรงเรียนเอกชนมีมาก ครูจึงเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถเลือกรับรู้หรือเลือกยอมรับได้ หากการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านใดที่เป็นการรับรู้ในทางที่ไม่ดีหรือยอมรับไม่ได้ ครูก็จะไม่เลือกที่จะรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านนั้นได้ และหากการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านใดดีหรือยอมรับได้ครูก็จะยึดถือและยอมรับวัฒนธรรมองค์การในด้านนั้นและยึดถือปฏิบัติต่อไป ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ค่าความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธธรรมองค์การมีขนาดน้อยมากจนไม่สามารถส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การและทำให้ไม่มีความสำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครู ซึ่งขัดแย้งกับงานของมรุพงศ์ แย้มโอฐ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความตั้งใจทำงาน และเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ สุรีย์ ท้าวคำลือและพนิดา ดามาพงศ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจจะคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพสูง จะส่งผลให้ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงด้วย

5.1.3 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า “ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าเส้นอิทธิพล a ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตาราง 8 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -.04, p = .52) ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้นความผูกพันต่อองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

จากผลการวิจัยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาข้างต้นแสดงว่า ความยุติธรรมของ

ผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

แสดงให้เห็นว่าความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การของครู ซึ่งลักษณะของความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา คือ การที่ครูได้รับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาจากความเสมอภาคในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทั้งด้านให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษาแนะนำต่างๆ โอกาสในการปฏิบัติงาน การให้อำนาจ รวมถึงการยกย่องและยอมรับในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยมีการประเมินถึงความถูกต้อง เที่ยงตรง มีเหตุมีผลสามารถตรวจสอบได้ มีความยุติธรรมและปราศจากอคติใดๆ ในทุกกระบวนการในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการที่ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การนั้นอาจเนื่องจากตัวแปรดังกล่าวได้ถูกวัดกับครูหรือผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชน ซึ่งปัญหาความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านปฏิสัมพันธ์ที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กับครูโรงเรียนเอกชนนั้น ซึ่งมาตรฐานการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มักไม่ได้ถูกประเมินการทำงานจากผู้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว โดยจะประเมินการทำงานจากหลายฝ่าย เช่น ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และนักเรียน เป็นต้น ดังนั้นการที่ครูได้รับหรือไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชานั้น จึงไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สรัญญา จันทรรวงทอง (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับกลุ่มพนักงานประจำบริษัทเอกชน พบว่าความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจอยู่ในองค์การ ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548) ได้ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเชิงกระบวนการในระดับสูง ความตั้งใจอยู่กับองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเชิงกระบวนการในระดับต่ำ ปิยอัปสร-ดีประเสริฐวิทย์ (2545) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม พบว่า ความผูกพันต่องานและองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การ

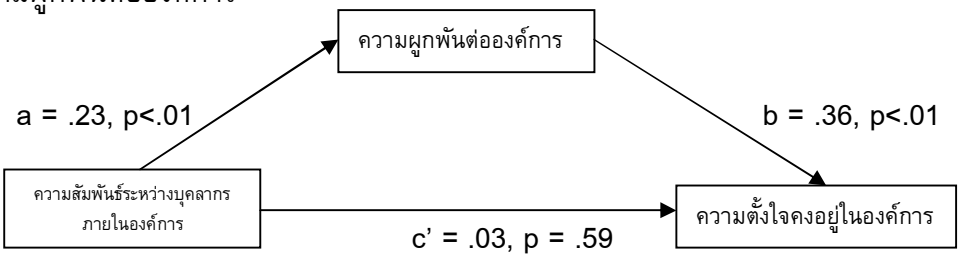
5.1.4 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ปรากฏผล

ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากตาราง 9 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .03, p. = .59) จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การอธิบายได้ว่า เมื่อครูมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การแล้ว จะส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ



ภาพประกอบ 7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การส่งผลทางอ้อมในทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีลักษณะคือ การที่ครูได้รับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันและผู้บังคับบัญชาในการได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ความเอาใจใส่ ตลอดจนให้ความเป็นกันเอง ทั้งในด้านการได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือประสานงานและการยอมรับซึ่งกันและกันนั้น สามารถส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูได้ หรือในอีกแง่หนึ่งคือ สามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การก็ส่งผลให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การด้วย ดังนั้นเมื่อครูที่ได้รับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การสูง จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การสูง และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การสูง แต่หากครูไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การก็ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การได้ ดังนั้นครูที่ได้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การที่ดี และเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การต่อไป เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรา มณีกาศ (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และยังสามารถส่งผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์การ ยุทธศาสตร์ เย็นทรวง (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะสภาพงาน สัมพันธภาพระหว่าง

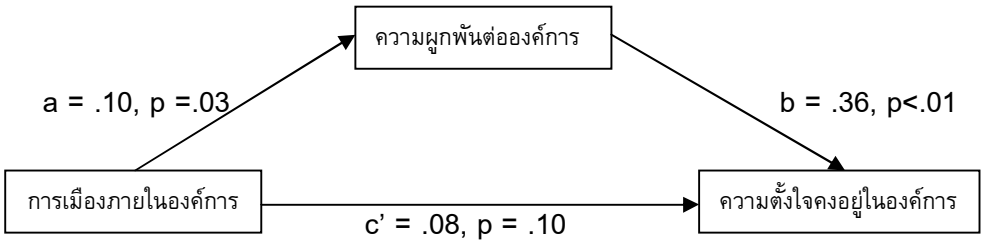
บุคคล และความเครียดกับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการกับพนักงานสำนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง และโคลเบิร์ต (Kolbert. 1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของนักบำบัดโรค จำนวน 38 คน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การจะอยู่ในระดับสูงและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับที่ต่ำ

5.1.5 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่า “การเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) ระหว่างการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากตาราง 11(ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .08, p = .10) จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 5

จากผลการวิจัยการเมืองภายในองค์การสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อครูได้รับรู้ถึงการเมืองภายในองค์การแล้ว จะส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การนั้น



ภาพประกอบ 8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร

จากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การเมืองภายในองค์การส่งผลทางอ้อมในทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งลักษณะสำคัญของการเมืองภายในองค์การ คือ การที่ครูรับรู้ต่อกิจกรรมทั้งหลาย ทั้งการแสดงออกการใช้อำนาจและการได้รับการยอมรับเพื่อให้ตนเองได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งต้องใช้อำนาจหรือการบรรลุเป้าหมายที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและกลุ่มนั้น สามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การก็ส่งผลให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การด้วย หรือจะกล่าวว่า เมื่อครูมีการเมืองภายในองค์การเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นและนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเพิ่มสูงขึ้น

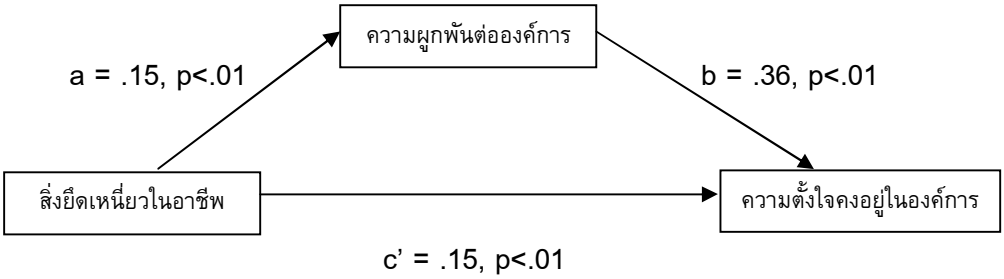
ด้วย ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการเมืองภายในองค์การที่จะนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แต่ที่ตัวแปรการเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลทางบวกนั้น อาจเนื่องมาจากตัวแปรการเมืองภายในองค์การนี้ได้ใช้วัดกับครูหรือผู้ที่สอนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชน ซึ่งไม่ได้เป็นครูระดับผู้บริหารดังนั้นผลกระทบของการเมืองภายในองค์การจึงไม่ชัดเจนมากกับครูหรือผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ผลของการเมืองภายในองค์การส่งผลในทางบวก และจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐานจะเห็นได้ว่าการเมืองภายในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐานส่วนใหญ่ต่ำ แสดงให้เห็นว่า การเมืองภายในองค์การยังมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การได้ แต่เนื่องจากเป็นโรงเรียนเอกชนจึงอาจมีการเมืองภายในองค์การไม่สูงมากเมื่อเทียบจากงานวิจัยอื่นที่ศึกษากับครูในโรงเรียนรัฐบาลจึงทำให้มีอิทธิทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ กับกลุ่มข้าราชการและครูดีเด่น พบว่า การรับรู้การเมืองภายในองค์การส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการอยู่ในองค์การ ไวพจน์ กุลาชัย (2552) ได้ศึกษาการเมืองในองค์การและทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ กับตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่า การรับรู้การเมืองในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และพรรคพวก มีการเน้นอำนาจเข้าหาศูนย์กลาง ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ขัดแย้งกับงานของ วิทและคณะ (Witt, Patti ; & Farmer. 2002) ได้ศึกษาว่าเอกลักษณ์ในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเมืองภายในองค์การกับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับผู้ทำงานในหน่วยงานเอกชนสองแห่งจำนวน 1,443 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การเมืองภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

5.1.6 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 กล่าวว่า “สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากตาราง 13 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .15, $p<.01$) จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 6

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อครูเกิดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพแล้ว จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู



ภาพประกอบ 9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปร

จากผลการวิจัยสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพในครั้งนี้พบว่า สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพนอกจากจะส่งผลทางตรงในทางบวกไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การแล้ว ยังส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย โดยสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีลักษณะสำคัญคือ การที่ครูเกิดสิ่งกระตุ้นหรือมีพลังในการยึดเหนี่ยวในอาชีพครู โดยไม่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลง โยกย้ายหรือลาออกจากอาชีพครู เมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่นแล้วนั้น ทำให้ครูได้รับรู้ถึงความชำนาญในสายอาชีพ ความสามารถจัดการงานได้ ความอิสระของอาชีพ อาชีพครูสามารถให้ความมั่นคงในการทำงานได้ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความท้าทายในงาน และสร้างความสมดุลของชีวิตให้แก่ครูได้ ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การก็ส่งผลให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การด้วย โดยเมื่อครูมีสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพสูง ความผูกพันต่อองค์การก็จะสูงขึ้นนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การสูงขึ้นด้วย นอกจากนั้นสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพของครูยังส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การทางตรงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีน (Schein. 1990) ได้ศึกษาสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับการค้นพบคุณค่าแท้ในตัวเอง พบว่า สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่กับองค์การ แวนเน็ทส์ (Vanneste. 2005) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานคอมพิวเตอร์มีสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพที่ส่งผลต่อการเลือกและเตรียมตัวในอาชีพการทำงาน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity), การปกป้องตนเอง (Autonomy), ความเฉพาะ (Identity) และความหลากหลาย (Variety) สามารถอธิบายความแตกต่างหรือความเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์การได้ สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ต่อของพนักงานมหาวิทยาลัย

5.1.7 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 7 กล่าวว่า “ความเครียดในงานมีอิทธิพลอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ปรากฏผลเส้นอิทธิพล aไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตาราง15 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .01 p = .77) แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 7

จากผลการวิจัยความเครียดในงานไม่มีส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ

แสดงให้เห็นว่าความเครียดในงานไม่มีส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยลักษณะความสำคัญของความเครียดในงาน คือ การที่ครูอยู่ในภาวะความไม่สมดุลที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากการทำงาน เพื่อตอบสนองจากสิ่งเร้าที่มาจากภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุลและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เช่น ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกไม่พอใจ ซึ่งผลของความเครียดขึ้นอยู่กับการรับรู้หรือความแตกต่างของครูแต่ละคน ดังนั้นการที่ครูมีความเครียดในงานในระดับมากหรือน้อยไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เนื่องจากครูหรือผู้ที่สอนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนนั้น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานนั้นอาจจะน้อยกว่าครูโรงเรียนระบบรัฐบาล เช่น มีระบบการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ความชัดเจน ค่าตอบแทนที่สูง สวัสดิการที่เทียบเท่าหรือดีกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล เป็นต้น จึงทำให้ความเครียดในงานไม่ส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ แฟรงค์และบาบาร์ (Fang; & Baba. 1999) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ศึกษาเปรียบเทียบกับพยาบาลซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลของบทบาทที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป ที่มีต่อความเครียดและส่งผลไปยังความตั้งใจที่จะลาออกหรืออยู่ต่อกับองค์การ อเลนส์โกแวน (Elangovan. 2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานที่ลาออก และสำรวจความสัมพันธ์ในความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออก พบว่าความเครียดที่มาจากสาเหตุของความเครียดในการทำงานสูง จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำและนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกสูง และ ผกามาศ จันต๊ะ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกกับกลุ่มพนักงานองค์การธุรกิจ พบว่า ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกได้

5.1.8 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 8 กล่าวว่า “ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การมีอิทธิพลอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ”

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 8

ในสมมติฐานที่ 8 นั้น จะมีการแบ่งสมมติฐานย่อยออกเป็น 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การ โดยถูกนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระครั้งละ 1 ตัวแปร เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระของสมมติฐานอื่นๆที่ผ่านมา โดยตัวแปรที่เหลืออีก 10 ตัวแปร จะมีการควบคุมอิทธิพลให้คงที่ โดยวิเคราะห์ในฐานะเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) ซึ่งการวิเคราะห์แต่ละสมมติฐานมีการเปลี่ยนแปลงตัวแปรอิสระ และตัวแปรร่วมไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในองค์การไม่ส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ รายละเอียดดังนี้ เพศ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลปรากฏว่า เส้นอิทธิพล aไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตาราง 16 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .02, p = .67) แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างเพศกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากผลการวิจัยเพศไม่มีส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันโรงเรียนเอกชน การยอมรับการทำงานของครูไม่ได้ตัดสินจากเพศ แต่ผลการตัดสินยึดจากผลการปฏิบัติงานการทำงานเป็นหลัก ซึ่งในโรงเรียนเอกชนมีระบบการประเมินผลที่แม่นยำและเป็นที่เชื่อถือได้ ดังนั้นเพศจึงไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers. 1977) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มคนงานในโรงพยาบาล และนักวิทยาศาสตร์ พบว่า เพศไม่สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ในกลุ่มคนงานในโรงพยาบาล และนักวิทยาศาสตร์ แต่พบว่าเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ และ สุจิตรา จรจิตร (2532) ได้ศึกษากับผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา พบว่า เพศไม่สามารถเป็นตัวทำนายความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของหัวหน้าภาควิชาได้

อายุ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลปรากฏว่า เส้นอิทธิพล aไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตาราง 17 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .08 p = .29) แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอายุกับความตั้งใจคง

อยู่ในองค์การ จากผลการวิจัยอายุไม่มีส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าเนื่องจากระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานหรือโอกาสความก้าวในงานของโรงเรียนเอกชนนั้น ไม่คำนึงถึงอายุหรือความอาวุโสของบุคคลเหมือนโรงเรียนรัฐบาล ดังนั้นการที่ครูมีอายุมากหรือน้อยไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในงานของครู ซึ่งทำให้ความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ หมายความว่า อายุไม่มีผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นอายุจึงไม่มีความสำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตรา จรจิตร (2532) ได้ได้ศึกษาความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งกับผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา พบว่า กลุ่มบุคคลอายุมาก อายุปานกลาง และอายุน้อยไม่สามารถเป็นตัวทำนายความตั้งใจอยู่กับองค์การของหัวหน้าภาควิชาได้ แต่ขัดแย้งกับ สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพยาบาลกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์การและอายุมีอิทธิพลทางอ้อมกับความคงอยู่กับองค์การ และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุเทพ เทียนสี (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออก กับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า อายุของพนักงานต้อนรับที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

ระดับการศึกษา จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลปรากฏว่า เส้นอิทธิพล aไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตราง 18 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .06 p = .12) แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากผลการวิจัยระดับการศึกษาไม่ส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ เพราะด้วยระบบการศึกษาในปัจจุบันที่เน้นส่งเสริมให้บุคคลมีระดับการศึกษาสูง แต่ขาดประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในงาน โดยเฉพาะอาชีพครูที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในงานเพื่อการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงเน้นครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือมีประสบการณ์ในงานสูงมากกว่าเน้นครูที่มีระดับการศึกษาสูง ดังนั้นจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตเลียมกับพนักงานระดับกลางและระดับต้น พบว่า ระดับการศึกษาของบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับ ปริชาติ ตันติวัฒน์ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออก กับกลุ่ม

พยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่ำกว่าพยาบาลประจำการที่จบต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ระยะเวลาทำงานในองค์การ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลปรากฏว่า เส้นอิทธิพล aไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตาราง 19 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .14 p = .06) แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างระยะเวลาทำงานในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จากผลการวิจัยระยะเวลาทำงานในองค์การไม่ส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการที่ครูตั้งจะอยู่กับองค์การหรือมีความผูกพันต่อองค์การนั้น มักจะพิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลาทำงานในองค์การกับผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งในโรงเรียนเอกชนเมื่อครูมีระยะเวลาทำงานในองค์การสูง มักคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง แต่หากไม่ได้รับตามที่คาดไว้ก็อาจจะส่งผลให้ครูลาออก ซึ่งต่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลที่มีระยะเวลลาในองค์การสูงผลตอบแทนก็จะสูงขึ้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับ สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพยาบาล กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะทำงานในองค์การมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ในองค์การของพยาบาล ปริชาติ ตันติวัฒน์ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออก กับกลุ่มพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาทำงานต่ำ มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การต่ำกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงานสูง

5.2 ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้

5.2.1 ข้อดี

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลางซึ่งข้อดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และข้อดีของการใช้วิธี Bootstrap คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเสมือนกับประชากร (Pseudo – Population) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างนี้ ซ้ำๆกัน หลายกลุ่มตัวอย่างได้ แล้วนำผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละครั้งมาประมาณค่าช่วงเชื่อมั่น (Confidence Interval) ของค่าอิทธิพลทางอ้อม

5.2.2 ข้อจำกัด

ข้อจำกัดที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ประการที่ 1) งานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาการทำงานมีความแตกต่างกันมาก และ

ประการที่ 2) งานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบ Cross – ตัดขวาง โดยไม่ได้เว้นช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ดังนั้นอาจจะทำให้ผลการวิจัยของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรตามนั้น เป็นเพียงผลการวิจัยช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นและอาจจะทำให้ตัวแปรอิสระบางตัวไม่แสดงผลต่อตัวแปรคั่นกลางและนำไปสู่ตัวแปรตามได้

5.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา สามารถแยกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ตัวแปรอิสระที่มีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วน (Partial Mediator) ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ โดยการสนับสนุนทางสังคมนอกจากจะส่งผลทางตรงไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แล้วยังส่งผลทางอ้อมในทิศทางลบผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอีกด้วย ซึ่งผู้บริหารสามารถพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมภายในองค์การ โดยให้การสนับสนุนทางสังคมกับครูอย่างตรงวัตถุประสงค์ที่ครูต้องการที่จะสามารถช่วยให้การทำงานของครูรวดเร็วและง่ายขึ้น โดยไม่ทำให้ครูรู้สึกว่าการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับเป็นการเพิ่มภาระการทำงานงานให้กับครู นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะส่งเสริมสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพครูให้มากขึ้น เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวจะช่วยให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การด้วย ซึ่งการส่งเสริมสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพนั้น ผู้บริหารสามารถส่งเสริมทักษะในอาชีพของครูได้ในหลายด้าน เช่น ความเชี่ยวชาญในอาชีพครู การสร้างสรรค์งานในอาชีพ เป็นต้น 2) ตัวแปรอิสระที่มีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ (Complete Mediator) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ โดยผู้บริหารความส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ผู้บังคับบัญชา หรือครูระดับเดียวกันให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประการที่ 1) ควรศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอื่นได้หรือไม่ เช่น ในความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากพฤติกรรมความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน มีบริบทที่ใกล้เคียงกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ประการที่ 2) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้กว้างมากขึ้น เพื่อให้สามารถอธิบายตัวแปรต่างๆได้ชัดเจนมากขึ้น ประการที่ 3) ควรมีการเว้นช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็น 2 ระยะ คือ 1) ระยะที่บุคคลเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และ 2) ระยะเวลาที่

วางแผนว่าจะปฏิบัติงานต่อ เพื่อให้ตัวแปรอิสระแสดงอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การได้อย่างชัดเจนมากขึ้น 4) ข้อคำถามของแบบวัด เช่น การสนับสนุนทางสังคม การเมืองภายในองค์การ ควรมีการตั้งคำถามให้ชัดเจน มุ่งเน้นคำถามให้ตรงจุด ไม่ตั้งคำถามเป็นภาพกว้าง ๆขององค์การ ซึ่งการตั้งคำถามดังกล่าวส่งผลต่อผลการวิเคราะห์ที่แปรผันกับตัวแปรตามได้ และประการสุดท้าย ควรศึกษาโมเดลตัวแปรคั่นกลางขั้นสูงหรือนำโมเดลอื่นมาวิเคราะห์ร่วม เช่น โมเดลตัวแปรกำกับ (Moderator) เพื่อเพิ่มผลการวิจัยให้ชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). **ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.** วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กิตติรัตน์ ชัยรัตน์. (2547). **ประสบการณ์ในการเข้าค่ายวิทยาศาสตร์และลักษณะจิตใจของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนสาระวิทยาศาสตร์.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จาริณี ศรีประเสริฐ, อวยพร ตัณมุขยกุล และ ยุภาพร ลิ้มโฆษิต. (2551, 2 เมษายน). **เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุม การคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ.** *พยาบาลสาร*. 35(2): 59

จารุพร แสงป่า. (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. (2548). **กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ.** ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑามาศ มูสิเกิด. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เฉลียว ภากะสัย. (2550). **ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพพัฒน์. (2548). **ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวสื่อ.** วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เชษฐา ไชยเดช. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร .

ฐิต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐธยาน์ พงษ์ประวัติ. (2552). **ลักษณะทางจิตและการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). **ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. เอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เด่นพงษ์ วรรณพงษ์. (2535). **ความเครียดของตำรวจสายตรวจ:ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไตรภพ จตุรพาณิชย์. (2548). **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ.

น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นาตยา สมิติษเฐียร. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นุชนารถ อยู่ดี. (2548). **ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บัญชา นิ่มประเสริฐ. (2542). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจวรรณ โทประเสริฐ. (2551). **ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอริ่ง(ประเทศไทย)จำกัด.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจพร ทิพยกุล. (2539). **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสภากาชาดไทย.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญศรี ชัยชิตามร. (2534). **สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประการในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริญญา ทองสูงเนิน. (2549). **ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อกับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (เทคโนโลยีการจัดการ). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). **ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ ตันติวัฒน์. (2538). **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์. (2545). **อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม.** วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ผกามาศ จันต๊ะ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์โรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนิดา ทองเงา. (25548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้คุณภาพการบริการ.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัษณีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทรินทร์.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพ็ญศรี บุญญฤทธิ์. (2549). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์โครงการน้ำประปาดื่มได้ของผู้บริหารสำนักงานประปา การประปาส่วนภูมิภาค.** ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพฯ. โอเดียร์สโตร์.

ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธิดา สุขใจ. (2549). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความคล้ายคลึงในเจตคติต่องานกับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอพักผู้ป่วยและพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์-มหาวิทยาลัย.

มนัส บุญประกอบ; และ พรรณี บุญประกอบ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. **รายงานการวิจัย** ฉบับที่ 107. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

มรุพงศ์ แย้มโอฐ. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์; และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. (2551, 1 กุมภาพันธ์) **แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข.** *วารสารศึกษาศาสตร์.* 19 (2): 36

วัชรา มณีกาศ. (2543). **สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช.** วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิรัติ ปานศิลา. (2542). **การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย.** ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิลนี น้อยมณี. (2534). **ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, งามตา วนินทานนท์ และ วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). **รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไวพจน์ กุลาชัย. (2552). **การเมืองภายในองค์กรและทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาล.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุทธศาสตร์ เย็นทรวง. (2550). **คุณลักษณะสภาพงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความเครียดระหว่างพนักงานกลุ่มปฏิบัติการกับพนักงานกลุ่มสำนักงาน.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพร จันทศรี. (2550). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรีเรือน แก้วสังวาล. (2539). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สรัญญา จัทรรวงทอง. (2546). **ความสัมพันธ์การรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2553). **รายชื่อโรงเรียนสามัญกรุงเทพมหานคร.** 6 กุมภาพันธ์ 2554, จาก http://www.opec.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=13&lang=en

แสงทอง ปุระสุวรรณ์. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุจิตรา จรจิตร. (2532). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์; และคณะ. (2541). **รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของคนในกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาดา หลวงศักดิ์. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภาวดี พุฒิหน่อย. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้อื่นกับความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุที่อาศัยในสถานสงเคราะห์.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการปรึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวิทย์ บุญช่วย. (2535, มีนาคม). **ผู้นำการสร้างวัฒนธรรมองค์การ.** *วารสารพิชญ์.* 35(68)

สุรีย์ ท้าวคำลือ; และ พนิดา ดามาพงศ์. (2550, มกราคม). **ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** *วารสารพยาบาลศาสตร์.* 1(1)

สุเทพ เทียนสี. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด.** วิทยานิพนธ์. วท.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2544). **การประเมินผล หลักการ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ. ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพินทร์ ชูชม, วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และอัจฉรา สุขารมณ์. (2543). **รายงานวิจัยฉบับที่ 92 รูปแบบการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน: กรณีข้าราชการครูประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจฉรา คำเชียงตา. (2544). **พฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อภิญญา วงษ์กุหลาบ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ กับความเครียดในการทำงานความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Angle, Harold L; & Perry, James L. (1981). **An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness**. Cornell University.

Alutto, Joseph A; & Hrebiniak, Lawrence G. (1972,December). **Personal and Role-Related Factors in the Development of rganizational Commitment.** *Administrative Science Quarterly*. 17(4).

Baltus, R. E. (1994). **Personal psychology for life and work**. 4th ed. Ohio: Macmillan McGrae-Hill.

Baron, R. M.; & Kenny, D. A. (1986). **The moderator-mediator variable ddistinction in social Psychological Research: Conceptual, strategic, and statistical considerations.** *Journal of Personality and Social Psychology*. 51

Becker, Gary S. (1960,July). **Note on The Concept of Commitment.** *The American Journal of Sociology.* 66(1).

Beyer, J. E.; & Marshall, J. (1981, November). **The interpersonal dimension of collegiality**. *Nursing Outlook*. 29

Buchana ll, (1974,April). **Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization**. *Administrative Science Quarterly*. 19(3): 533 – 546.

Cartwright; & Cooper. (1997). **Stress in the workplace**. Retrieved April 20, 2011, from http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11142007-121433/unrestricted/02chapters3-4.pdf.

Coates, G. (1997). **Organization Men-Women and Organizational Culture**. Sociological Research online. 2(3)

Conger, Jay A; & Kanungo, RN. (1988). **Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness.** 1th ed. San Francisco: Jossey-Bass.

DeCotiis, Bruce A ; & Summer, Warren R. (1987). **Organizational climate and employees'commitment a study of the Pakistani knitwear industry**. n.p.

Dubrin, A. J. (2004). **Applying psychology: Individual and organizational effectiveness**. 6th ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall.

Elangovan A.R. (2001). **Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis**. *Leadership & Organization Development Journal.* 22(4).

Folger, J. P.; Poole, M. S.; & R. K. Stutman. (2001). **Working through conflict**. New York: Addision Wesley Longman.

Fang ;& Baba. (1993). **Occupational mental health: a study of work-related depression among nurses in the Caribbean.** *International Journal of Nursing Studies.* 36(2).

Garner, Richard. (2002, 16, February). **Teachers quitting in record numbers.** The independent. n.d. Retrieved July 16, 2011, from http://www.highbeam.com/doc/1P2-1653009.html.

Gilliland, S. W.; & Langdon, J. C. (1998). **Creating performance management systems that promote perceptions of fairness**. San Francisco: Jossey-Bass.

Greeberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, Today, and tomorrow. **Journal of Management**. 16

Greenberg, Jerald; & Robert A. Baron. (1993). **Behavior in Organizations**. 4th ed. New York: Simon & Schuster.

Hrebiniak, Lawrence G; & Alutto, Joseph A. (1972,April). **Personal and Role-Related Factors in the Development of Organzational Commitment**. *Administrative Science Quarterly.* 17(3): 223 – 226.

Jones,Daryl. (2005,May). **Long term effect of a medical emergency team on cardiac arrests in a teaching hospital.** *Academy of Management journal.* 48: 232 – 241.

Judd, C.M.; & Kenny, D.A. (1981). **Process Analysis: Estimating mediation in treatment evaluation.** *Evaluation Review*. 5(5).

Kacmar, K.M. & Ferris, G.R (1991). **Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation**. *Educational and Psychological Measurement.* 51: 193 – 205.

Kacmar, K. M.; & Carlson, D. S. (1997). **Further validation of the perceptions of politics scale.** *Journal of Mangement*. 23(5)

Kanter, Rosabeth Moss. (1968,Janurary). **Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities**. *Administrative Science Quarterly.* 13(1): 150 – 158.

Kaplan, B.H.; et al. (1977,May). **Social Support and Health**. *Medical Care*. 7(5).

Kerlinger, Fred N; & Lee, Howard B. (2000,October). **Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process.** *Expert Systems with Applications.* 23(3): 173-187.

Kremer,Roderick M.; & Schwalenberg, Shieder. (1990,July). **Factors Related to Job Satisfaction and Autonomy as Correlates of Potential Job Retention for Rural Nurses.** *The journal of Rural Health.* 6(3): 302-316

Leveck, M; & Jones, C. (1996,March). **Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses.** *Journal of Nursing Scholarship.* 36(1): 73-78

Luthans, Fred; & et al. (1985). **Oraganizational Commitment: A Comparison of American, Japanese, and Korean Employees.** *Academy of management journal.* 28(1): 213-219.

Mackinnon, Chondra M.; & et al. (2002). **A Comparison of Methods to test mediation and other Intervening variable effects.** *Psychological Methods.* 7(1).

Maslow, Abraham. (1970). **Motivation; & Personality**. MA: Addison – Wesley.

Masterson, S. S. (2001). **A trickle-down model of organizational justice : Relating employees and customers perceptions of and reactions to fairness.** *Journal of Applied Psychology.* 86(4)

Meyer, J.P; & et al. (2004). Employee **Commitment and Motivation: A conceptual Analysis and Integrative Model.** *Journal of Applied Psychology*. 89(60): 991-1007.

Meyer, J.P.; Allen, N.J.; & Smith, C.A. (1993). **Commitment to Organzations and Occupations: Extension Test of a Three-Component Conceptualization**. *Journal of Applied Psychology.* 78(4): 538-551.

Miner, John. B. (1992). **Industrial Organizational Psychology**. Singapore : McGraw-hill

Mintzzberg, H. (1983). **Power in and around organizations**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Miles, Robert H. (1980). **Macro organizational behavior**. Santa Monica: GoodyearPub.

Mobley, W.H.; & et al. (1978,May). **Review and conceptual analysis of the employee turnover process.** *Psychological Bulletin.* 86(3).

Mowday, R.T.; Porter, L.W.; & Steer, R.M. (1979). **The Mesurement of Organizational Commitment.** *Journal of Vacational Behaviors*. 14: 224-247

Mowday, R.T.; Porter, L.W.; & Steer, R.M. (1982). **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. 1th ed. New York: Academic Press.

Muus, D.J.; et al. (1993,November). **Recruitment barriers in rural community hospitals: a comparison of nursing and nonnursing factors.** *Nursing Research.* 11(4).

Niehoff, B. P.; & Moorman, R. H.; (1993). **Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior**. *Academy of Management Journal.* 36

Patterson, K.J. (1988). **School culture**. San Francisco: Jossey Bass.

Pearson, J. C. (1983). **Interpersonaal communication**. U.S.A.: Foresman.

Preacher; & Hayes. (2004). **SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models.** *Behavior Research Methods.* 36(4).

"_____ ". (2008). **Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models.** *Behavior Research Methods.* 40(3).

"_____ ". **Indirect**. Retrieved February 15, 2012, from http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/.

"_____ ". (2008). **Behavior Research Method**. n.p.

Pfeffer, J. (1981). **Power in organizations**. Marshfield: Pitman.

Porter, Lyman W.; & Lawler, Edward E. (1987). **Behavior in Organizations**. New York: McGraw – Hill Inc.

Vanneste, Johnny M. (2005). **Schein's Career Anchor Model And its Relevance to Career Satisfaction: A case Study of Engineers at Micro Motors**. Ph.D. Capella University.

Ritzer, George; & Trice, Harrison M. (1969,June). **An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory.** *Social Forces.* 47(4): 475 – 480.

Robbins, S. P. (1990). **Organization theory: Structure, design, and applications**. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior**. 8th ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall.

Schaefer,C.; Kanner, A.D.; Coyne, J.C.; & Lazarus, R.S. (1981). **Comparison of two mods of strees measurement Daily hassles and uplifts versus major life events**. *Journal of behavioral medicine*. 4(1).

Schein, E.H. (1989). **The Role of the Founder in Creating Organizational Culture**. In *Readings in Managerial Psychology.* 278 – 290. 4th ed. London: The university of Chicago.

"_____". (1990). **Career Anchors: Discovering your real values**. Rev ed. San Diego,CA:University Associates.

"_____". (2005). **Career anchors. The Blackwell Encyclopedia of Management**. Rev ed. Malden,MA: Blackwell.

"_____". (2010). **Organizational Culture and Leadership**. Rev ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Spreitzer, G. M. (1995). **Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation.** *Academy of Management Journal.* 38(5).

Sumner, Mary; Yager, Susan; & Franke, Denise. (2005). **Career Orientation and Organizational Commitment of IT Personnel.** SIGMIS CPR'05 Proceedings of the 2005 ACM SIGMIS CPR conference on Computer personnel research. New York: ACM New York.

Steers, R.M. (1977,March). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.** *Administrative Science Quarterly.* 22(1).

"_____". (1991). **Introduction to organizational behavior.** 4th ed. New York: Harper Collins.

Taunton, R.L. ; Krampitz, S.D.; & Woods, J.H. (1989,March). **Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1.** *Journal of Nursing Administration.* 19(3).

Valle, M.; & Witt, L. A. (2001). **The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politice-job satisfaction relationship.** *The journal of Social Psychology.* 141(3).

Vigoda, E. (2000). **Organization politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector.** *Journal of Vocational Behavior*. 57

Weiman, C. G. (1977, February). **A Study of Occupational Stress and The Incidence of Disease/Risk.** *Journal of Occupational Medicine*. 19

Wolf,E. (1981,June). **Focal shifts in diffracted converging spherical waves.** *Optics Communications*. 39(4).

Wilkins, A.L.; & Patterson, K.J. (1985). **Gaining control of the corporate culture**. San Francisco: Jossey-Bass..

Witt, Philip H.; & et al. (2008). **Cognitive/behavioral approaches to the treatment adult sex offenders.** *The journal of Psychiatry & Law.* 36

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: anintroductory analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

คำอธิบาย : ชุดที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบวัดข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาทำงานในองค์การ

ชุดที่ 2 ความจริงในใจ เป็นแบบวัดตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ชุดที่ 3 ยังรักกันอยู่หรือไม่ เป็นแบบวัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

ชุดที่ 4 สังคมน่าอยู่ เป็นแบบวัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

ชุดที่ 5 วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบวัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

ชุดที่ 6 จริงหรือไม่ เป็นแบบวัดตัวแปรความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

ชุดที่ 7 เหนียวแน่นกันแค่ไหน เป็นแบบวัดตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ

ชุดที่ 8 ศึกชิงบังลังก์ เป็นแบบวัดตัวแปรการเมืองภายในองค์การ

ชุดที่ 9 ใช่หรือไม่ใช่ เป็นแบบวัดตัวแปรสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ

ชุดที่ 10 เครียดกับงาน เป็นแบบวัดตัวแปรความเครียดในงาน

หมายเหตุ : 1. ค่าในวงเล็บในแบบวัดทุกฉบับเป็นค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดในงานวิจัยครั้งนี้

2. ค่าคุณภาพเครื่องมือรายข้อบางข้อ อาจมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ซึ่งเป็นค่าคุณภาพเครื่องมือหลังจากได้เก็บข้อมูลจริง) แต่ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องรักษาข้อคำถามไว้เพื่อความสมบูรณ์ด้านเนื้อหาและโครงสร้างของแบบวัด

แบบสอบสอบถาม

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน

ปริญญานิพนธ์

นางสาวกชนก เครือตัน รหัสประจำตัว 51299130136

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ปีการศึกษา 2554

คณะกรรมการควบคุม

อ.ดร.จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ ประธาน

อ.ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล กรรมการ

แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจงแบบวัด

1. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วยข้อความต่างๆให้ท่านเลือกตอบให้ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ตอน ดังนี้

ชุดที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
ชุดที่ 2 ความจริงในใจ
ชุดที่ 3 ยังรักกันอยู่หรือไม่
ชุดที่ 4 สังคมน่าอยู่
ชุดที่ 5 วัฒนธรรมองค์การ
ชุดที่ 6 จริงหรือไม่
ชุดที่ 7 เหนียวแน่นกันแค่ไหน
ชุดที่ 8 ศึกชิงบังลังก์
ชุดที่ 9 ใช่หรือไม่ใช่
ชุดที่ 10 เครียดกับงาน

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงของท่านให้มากที่สุด และตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์การทำงานวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลจากการวิจัยนั้นจะวิเคราะห์ในภาพรวม และไม่ส่งผลกระทบใดๆต่อท่านทั้งสิ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง</u>

โปรดทำเครื่องหมาย (√) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย ( ) หญิง ( )
2. อายุ..... ปี
3. ระดับการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก ( )
   อื่น (โปรดระบุ).....
4. ระยะเวลาการทำงานทั้งหมดในองค์การนี้..... ปี

ชุดที่ 2 ความจริงในใจของฉัน (.85)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริงเป็น” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. ฉันยังคงตั้งใจอยู่กับองค์การต่อไป แม้ว่าจะมีภาระงานเพิ่มขึ้น(.03)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันยังคงปฏิบัติงานในองค์การต่อไป แม้ว่าจะต้องมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับองค์การ(.44)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันยังคงปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป แม้ว่าจำนวนครูที่ลาออกจากองค์การมีมากขึ้น(.56)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันจะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น หากได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า(.47)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป แม้ว่าจะต้องเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับองค์การ(.62)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป แม้จะไม่มีความพร้อมด้านสุขภาพกาย(.47)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ถึงแม้บางครั้งผลตอบแทนที่ท่านคาดว่าจะได้รับจากองค์การนั้น ไม่เป็นไปตามคาดหวัง ฉันก็ยังคงอยู่กับองค์การต่อไป(.63)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานในองค์การต่อไปแม้จะไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา(.69)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานในองค์การต่อไปแม้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม(.69)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานในองค์การต่อไปแม้จะมีปัญหาจากการประสานงานระหว่างกัน(.71)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานในองค์การต่อไปแม้ผู้บังคับบัญชาจะไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน(.61)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันจะปฏิบัติงานในองค์การต่อไปแม้สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสม(.71)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 3 ยังรักกันอยู่หรือไหม(.80)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. ฉันไม่ได้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งสมาชิกขององค์การ(.40)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันมีความจงรักภักดีต่อองค์การแห่งนี้(.51)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันไม่รู้สึกว่าองค์การเป็นเหมือนกับครอบครัวของฉัน(.14)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันรู้สึกว่าองค์การนี้มีบุญคุณต่อฉัน(.63)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. องค์การมีความหมายสำคัญต่อฉัน(.59)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันมีทางเลือกน้อยเกินกว่าที่จะพิจารณาถึงการลาออกจากองค์การ(.60)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. การลาออกจากองค์การ เป็นทางเลือกที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆต่อฉัน(.19)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. การที่ฉันไม่ลาออกในขณะนี้ เป็นเพราะรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานที่นี่(.29)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. การทำงานกับองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับฉัน(.48)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. การได้ทุ่มเทให้กับองค์การ ทำให้ฉันไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น(.57)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ฉันรู้สึกว่าปัญหาขององค์การก็เป็นปัญหาของฉันด้วย(.63)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันจะรู้สึกผิด หากลาออกจากองค์การในขณะนี้(.36)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. หากฉันมีความจำเป็นต้องเข้ามาทำงานในวันหยุด ฉันไม่คิดลังเลแต่อย่างใด(.57)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 4 สังคมน่าอยู่(.70)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. ทุกครั้งที่อุปกรณ์ในการสอนไม่เพียงพอ ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากองค์การได้(.60)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. เมื่ออุปกรณ์ในการสอนของฉันมีปัญหา ไม่มีใครที่จะช่วยเหลือฉันได้(.50)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันได้รับข่าวสารเกี่ยวกับองค์การที่ทันสมัยต่างๆจากองค์การเสมอ(.52)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันมักจะทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์การเป็นคนสุดท้ายเสมอ(.52)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. คำแนะนำส่วนใหญ่ที่ได้รับ เมื่อฉันนำไปปฏิบัติมักจะไม่เกิดผลดีแก่ตัวฉัน(.55)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ในยามที่ฉันมีปัญหาในการทำงาน ท่านรู้สึกว่าฉันต้องเผชิญปัญหานั้นตามลำพัง(.19)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. องค์การให้ความรักความห่วงใยในตัวฉัน(.20)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในหน้าที่สำคัญเสมอ(.14)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. องค์การมักมองข้ามการนำเสนอผลงานของฉัน(.17)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. องค์การมักจะเสนอให้ฉันเข้าร่วมโครงการต่าง ๆในองค์การ(.11)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 5 วัฒนธรรมองค์การ (.95)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ*****<u>ตอนที่ 1</u>**

1. องค์การเปิดโอกาสให้ฉันมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ(.47)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. องค์การสนับสนุนให้ฉันปฏิบัติงานให้บรรลุ ปณิธาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายขององค์การ(.46)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. องค์การประสบความสำเร็จในงาน เพราะการมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้กับฉันโดยไม่ปิดกั้น(.67)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. องค์การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆในการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานฉันอย่างเท่าเทียมกัน(.66)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. องค์การตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด(.76)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. องค์การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบโดยตรงเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ(.73)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมรับผิดชอบหน่วยงาน(.40)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันมีความรู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวที่จะช่วยเหลือร่วมมือพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น(.49)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. องค์การมีความเชื่อมั่นในความสามารถของฉันและไว้วางใจให้ฉันได้มีการแสดงออกอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน(.76)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. องค์การให้ความไว้วางและให้โอกาสฉันในการปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์การ(.79)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. องค์การเชื่อว่าถ้าฉันมีโอกาสทำงานตามความถนัดและความต้องการผลงานจะออกมาดี(.63)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2

1. องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการทำงานของฉันให้สูงขึ้น(.70)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. องค์การสร้างบรรยายกาศในการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยส่งเสริมให้ฉันพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(.69)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. องค์การให้การยอมรับและความเชื่อมั่นในความสามารถของฉัน(.73)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. องค์การให้การยอมรับในความคิดเห็นใหม่ๆ ความสำเร็จ และความก้าวหน้าของฉัน(.72)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. องค์การเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของทุกคนในองค์การ(.75)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. องค์การมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเฉพาะแก่ทุกคนในองค์การ(.74)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. องค์การจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อผ่อนคลายการทำงานให้ฉันเสมอ(.73)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความร่วมมือร่วมใจของฉัน(.77)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. องค์การรักษาไว้และส่งเสริมซึ่งมาตรฐานคุณภาพในการปฏิบัติงานของฉัน(.80)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. องค์การให้โอกาสฉัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของฉัน เช่น ปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ สถาบันการศึกษา ของแต่ละบุคคล(.58)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. องค์การรู้จักใช้ฉันให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน(.68)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 6 จริงหรือไม่ (.91)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. ผู้บังคับบัญชาของฉัน เปิดโอกาสให้ฉันสามารถขอคำชี้แจงหรือข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความชัดเจนเกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆของเขา(.53)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ในกระบวนการการทำงานของผู้บังคับบัญชา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องไว้เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ(.58)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ในการสร้างกระบวนการการทำงานต่างๆของผู้บังคับบัญชาของฉัน กระทำโดยการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการดังกล่าวเสมอ(.68)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ฉันมีต่องาน(.79)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความพยายามที่ฉันทุ่มเทลงไปในงาน(.75)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับประสบการณ์ที่ฉันมี(.76)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ฉันพยายามทำอย่างดี(.77)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ผู้บังคับบัญชาของฉัน ปฏิบัติกับฉันด้วยเมตตาและเห็นอกเห็นใจ(.68)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ผู้บังคับบัญญชาของฉัน ให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของฉัน(.76)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ผู้บังคับบัญชาของฉัน ปฏิบัติกับท่านด้วยกิริยาท่าทางที่จริงใจ(.52)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 7 เหนียวแน่นกันแค่ไหน (.77)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. ฉันได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อฉันสามารถทำงานได้สำเร็จเสมอ(.47)

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำการทำงานกับฉันเสมอ เมื่อฉันพบอุปสรรค(.55)

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อผู้บังคับบัญชาให้เพิ่มปริมาณงานแก่ฉัน ฉันก็ไม่เคยปฏิเสธที่จะรับงานเพิ่ม(.53)

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันมักจะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของฉัน เมื่อฉันเจอปัญหาในการทำงาน.(.55)

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันมักจะสนทนากับผู้บังคับบัญชาของฉัน นอกเหนือจากเรื่องงาน(.47)

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ(.54)

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือและแบ่งเบาปริมาณงานจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น(.31)

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันและเพื่อนร่วมงานได้ร่วมมือกันดูแลและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด(.38)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้รับตำแหน่งการงานที่ดีขึ้น(.24)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ฉันและเพื่อนร่วมงานไปร่วมงานสังคมภายนอกองค์การด้วยกัน(.47)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 8 ศึกชิงบังลังก์(.92)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. การเห็นด้วยกับกลุ่มที่มีอิทธิพล เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดขององค์การนี้(.60)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนกำหนดไว้ จะมีผู้พยายามกำหนดเกณฑ์เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มตน(.76)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. คนในองค์การนี้พยายามสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยการทำลายคนอื่น(.72)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. บางครั้งการนิ่งเฉยก็ง่ายกว่าการต่อสู้กับระบบองค์การ(.57)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. นโยบายที่ประกาศไว้เรื่องการเลื่อนขั้นและการเปลี่ยนตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับวิธีการที่ปฏิบัติกันมา(.80)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. คนในองค์การนี้ไม่ให้คุณค่าแก่การเปลี่ยนตำแหน่งมากนัก เพราะวิธีการเป็นการเมืองมากไป(.72)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. เมื่อองค์การจัดกิจกรรมใดที่มีผลประโยชน์ เกณฑ์การได้รับค่าตอบแทนมักจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (.77)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. องค์การนี้มักจะมีผู้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อยู่แล้ว(.66)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. มีบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น ที่จะสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างรวดเร็ว(.66)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. เมื่อมีหลายคนขอใช้งบประมาณของหน่วยงานนี้ที่มีจำนวนจำกัด จะมีคนพยายามหาแนวร่วมเพื่อหาทางให้ตนได้งบ(.68)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 9 ใช่หรือไม่ใช่(.92)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. ฉันจะทำงานในสายอาชีพนี้ต่อไป เพราะเป็นสายอาชีพที่ฉันมีความเชี่ยวชาญมากที่สุด(.49)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันมีความชำนาญในสายอาชีพ จึงไม่คิดจะเปลี่ยนงาน(.61)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. อาชีพนี้สามารถฝึกให้ฉันแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์ ฉันจึงต้องการที่จะทำอาชีพนี้ต่อไป(.70)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. อาชีพนี้ฝึกให้ฉันคิดและวิเคราะห์ปัญหาได้ ซึ่งเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้ฉันอยู่ในอาชีพนี้ต่อไป(.65)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. อาชีพนี้ทำให้ฉันสามารถปรับเปลี่ยนหรือแลกเปลี่ยนแผนการทำงานของฉันกับผู้อื่นได้(.64)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. อาชีพนี้ทำให้ฉันสามารถจัดการแผนการทำงานได้ด้วยรูปแบบของฉันเอง ฉันจึงไม่คิดจะเปลี่ยนอาชีพ(.68)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันคิดว่าอาชีพนี้จะสามารถให้ฉันทำงานต่อไปได้ ถึงแม้ว่าฉันจะอายุมากก็ตาม ฉันจึงคิดทำงานอาชีพนี้ต่อไป(.72)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. อาชีพนี้ทำให้ฉันสามารถคิดค้นอุปกรณ์ใหม่ๆสำหรับประกอบการเรียนการสอนฉันจึงพอใจที่จะทำอาชีพนี้ต่อไป(.67)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันคิดว่าอาชีพนี้จะไม่ทำลายสุขภาพของฉัน(.63)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. อาชีพนี้ทำให้ฉันสามารถศึกษาวิธีการสอนแนวใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายให้อยู่ในอาชีพนี้ต่อไป(.60)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. การที่ฉันได้อุทิศตนเพื่อช่วยพัฒนางานในอาชีพ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวฉันให้คงอยู่ในอาชีพ(.55)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. การที่มีโอกาสใช้ความรู้ในสายอาชีพนี้เพื่อสร้างประโยชน์ให้ผู้อื่น เป็นสิ่งดึงดูดให้ฉันทำอาชีพนี้ (.57)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. อาชีพนี้มีความท้ายทายมากกว่าอาชีพอื่น ฉันจึงไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น(.64)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากในการประกอบอาชีพนี้ แต่ฉันคิดว่านั้นไม่ใช่อุปสรรคเลย ฉันจึงไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ(.59)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. อาชีพนี้ทำให้ฉันสามารถมีโอกาสทำกิจกรรมเพื่อสังคมได้ ฉันจึงจะทำอาชีพนี้ต่อไป(.64)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

16. ฉันต้องการอยู่ในอาชีพนี้ เพราะว่าฉันสามารถมีเวลาดูแลครอบครัวได้(.57)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ชุดที่ 10 เครียดกับงาน(.91)

<u>คำแนะนำในการตอบ</u> ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (√) เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข่างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงเลย” **เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค** ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ***กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ***

1. งานยุ่งยากและสำเร็จยาก(.68)

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันไม่มีอำนาจที่แท้จริงตามตำแหน่ง(.71)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. องค์การขาดความสามัคคีในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน(.67)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงานขาดความรู้ความสามารถในงาน(.60)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่ค่อยมีเวลาให้ครอบครัว(.69)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. รายได้ฉันไม่เหมาะสมกับงาน(.59)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. งานฉันต่อเนื่องไม่มีจุดจบหรือจุดสำเร็จ(.74)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. งานฉันล้นมือ(.77)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. งานฉันเร่งด่วนเสมอ(.70)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. โอกาก้าวหน้าของฉันมีจำกัด(.62)

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	กชนก เครือตัน
วันเดือนปีเกิด	16 กรกฎาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	288/30 ถ.พหลโยธิน ต.หัวเวียง อ.เมือง จ.ลำปาง 52000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ จาก มหาวิทยาลัยพายัพ
พ.ศ. 2555	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ