

The Study of Organizational Commitment in the Private School Teachers as the Mediator of Relationships between Related Factors with Intention to Remaining in Organization ¹

Kotchanok Kruetan ²
Jaran Ounthitawat ³
Numchai Supparerkchaisakul ⁴

Received: April 24, 2012

Accepted: July 13, 2012

Abstract

This research aims mainly at study the interaction of variables, organizational commitment as the mediator. Moreover, searching the predictive variable to remain in the organization is the fulfillment of this research. The samples of 353 people are the teachers of private secondary schools in area of education district 1 in Bangkok. The results research 1) as for social support by using Bootstrap method to test indirect effects, it was founded that organizational commitment was the partial mediator between social support with intention to remain in the organization. Besides, not only social support directly affected to the intention to remain in the organization, but also it affected detour in negative way towards the organizational commitment to the intention to remain in the organization. 2) As per the relationship between the people in the organization and In terms of political organization by Bootstrap methods to test indirect effects, organizational commitment was the complete mediator among the relationship between the people within the organization and In terms of political organization with the intent to remain in the organization. The relationship between employees within the organization in a positive indirect effect on the intention to remain in the organization through organizational commitment was discovered. And 3) Career anchor, by Bootstrap methods to test indirect effects, the results were showed that organizational commitment was the partial mediator between career anchor and intention to remain in the organization. It was demonstrated that; not only career anchor in a positive direct effect towards the intention to remain in the organization, but also the indirect effect on the intention to remain in the organization through organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, mediator, intention to remain in the organization

¹ Thesis for the Master of Applied Behavior Science Research

² Graduate student, Master Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University,
E-mail: kotchanok.k@gmail.com , Tel. 668-1716-7403

³ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน¹

กชนก เกรือตัน²

จรัล อุ่นฐิติวัฒน์³

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คน ผลการวิจัยที่ได้รับสรุปได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนทางสังคม จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ การสนับสนุนทางสังคมนอกจากจะส่งผลทางตรงไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แล้วยังส่งผลทางอ้อมในทิศทางลบผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอีกด้วย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ปรากฏผลว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การส่งผลทางอ้อมในทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ 3) การเมืองภายในองค์การ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) ระหว่างการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ การเมืองภายในองค์การส่งผลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ และ 4) สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แสดงให้เห็นว่า สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพนอกจากจะส่งผลทางตรงในทิศทางบวกไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แล้วยังส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรคั่นกลาง ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

¹ ปริญญาโทสาขาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² บัณฑิตระดับปริญญาโทสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

E-mail: kotchanok.k@gmail.com, โทร. 081-716-7403

³ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการแข่งขันอย่างสูงของสภาพเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งระบบการศึกษาของกระแสโลกในปัจจุบัน ได้ส่งผลต่อองค์การภาครัฐและเอกชนโดยต่างมีความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การให้มากขึ้นเท่าที่จะเป็นไปได้ ทำให้บุคลากรภายในองค์การต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะความกดดันหลายด้าน ทั้งภาวะความกดดันภายใน และภาวะความกดดันจากภายนอก เช่น บรรยากาศในการทำงานที่มีสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น เป็นต้น (กฤตย์ดิวัฒน์ ฉัตรทอง, 2554) แต่เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล องค์การจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตามมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวัง และมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาภายในองค์การได้ (ปาริชาติ ดันติวัฒน์, 2538) นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การควรต้องเข้าใจถึงความต้องการที่หลากหลาย และเข้าใจถึงคุณค่าของความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรพร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความผสมผสานความหลากหลายเพื่อให้เกิดความกลมกลืนเข้าด้วยกัน ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ความผูกพันต่อองค์การ และที่สำคัญที่สุดเกิดความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

ระบบการบริหารองค์การของผู้บริหารในปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น ทั้งในด้านรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาจิตใจของผู้เรียนและผู้สอน รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ดังนั้น หน้าที่ของครูจึงถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญต่อองค์การ รวมทั้งเป็นหน้าที่ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความเสียสละต่อภาระหน้าที่เป็นอย่างมาก และสิ่งสำคัญที่องค์การจำเป็นต้องตระหนักถึง

คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์การไว้อย่างไร

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ได้มีผลงานวิจัยที่พยายามพิสูจน์ความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยแนวทางการศึกษาไม่ได้จำกัดเฉพาะความคิดเห็นและความเชื่อเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการวัดเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981) กล่าวว่า หากครูไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย ปัญหาความไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากครูที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มีความทุ่มเทต่ำซึ่งนำไปสู่ความต้องการลาออกจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การช่วยให้บุคคลตั้งใจคงอยู่ในองค์การ การที่บุคคลตัดสินใจอยู่กับองค์การต่อไปนั้น ย่อมเป็นการลดการสูญเสียขององค์การ เนื่องจากการที่องค์การต้องสรรหาสมาชิกใหม่ องค์การจำเป็นต้องลงทุนด้านเวลาสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การ ลงทุนในด้านพัฒนาบุคคล รวมถึงลงทุนด้านค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จากการศึกษาของเครียเมอร์และแชมมาเลนเบิร์ก (Kremer & Schmalenberg, 1990) กล่าวว่า การดำรงรักษาบุคลากรให้มีการคงอยู่ในองค์การ นอกจากช่วยประหยัดงบประมาณในการผลิตและพัฒนาแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีเวลาในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและพัฒนาวิชาชีพได้ ลีเวคและโจนส์ (Leveck & Jones, 1996) กล่าวว่าในการดำรงรักษาให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์การนั้น ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การ ล้วนเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร และยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

จากการที่ความผูกพันต่อองค์การ สามารถกำหนดการทำงานของครูได้ ดังนั้นหากปัจจัยดังกล่าว

สามารถตอบสนองความต้องการให้กับครูได้ การลาออก จากงานของครูย่อมเกิดขึ้นน้อยลง ความตั้งใจที่จะคง อยู่ในองค์กรก็จะเพิ่มสูงขึ้น จากอัตราจำนวนครู โรงเรียนเอกชนในประเทศไทยกว่า 230,000 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ 131,000 คน และครู โรงเรียนนอกระบบเอกชน 99,000คน (สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2553: ออนไลน์) พบว่าจำนวนครูโรงเรียนในระบบมีจำนวน มากกว่าจำนวนครูโรงเรียนนอกระบบ เนื่องจากหลาย สาเหตุ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสใน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงความมั่นคงในการ ทำงาน เป็นต้น จากความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียน เอกชนในระบบและนอกระบบ จึงเป็นสาเหตุให้ครูส่วนใหญ่ต้องการสอนในโรงเรียนเอกชนในระบบมากขึ้น แต่อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระบบก็ ยังคงมีอัตราเพิ่มขึ้นเช่นกัน เนื่องจากอาชีพครูเมื่อ เปรียบเทียบกับอาชีพอื่น อาชีพครูจำเป็นต้องใช้ความ พุ่มเท ความเสียสละ และอีกหลายปัจจัยมากกว่า อาชีพอื่น ด้วยสาเหตุดังกล่าวอัตราการลาออกของครู จึงยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะครูโรงเรียน เอกชน จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนเขต พื้นที่การศึกษา 1 ลาออกคิดเป็นร้อยละ 55 ต่อปี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2553: ออนไลน์) ซึ่งมีอัตราสูงกว่าเขตพื้นที่อื่นใน กรุงเทพมหานคร ดังนั้นกลุ่มครูที่ไม่ลาออกจึงมี จำนวนน้อยกว่ากลุ่มที่ลาออก จะเห็นได้ว่าอัตราการ เข้าออกของครูนั้นยังคงเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อโรงเรียน หลายแห่ง เนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น การขาด ความผูกพันต่อองค์กร การขาดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างองค์กร เป็นต้น (จารุพร แสงป่า, 2542) อย่างไรก็ตาม กลับมีครูอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ลาออก จึง เป็นที่น่าสนใจว่าเพราะเหตุใดครูอีกกลุ่มหนึ่งจึงยังคง ทำงานในองค์กร ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการ หาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัว แปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของ ครู เพื่อโรงเรียนจะสามารถนำไปปรับใช้และพัฒนา

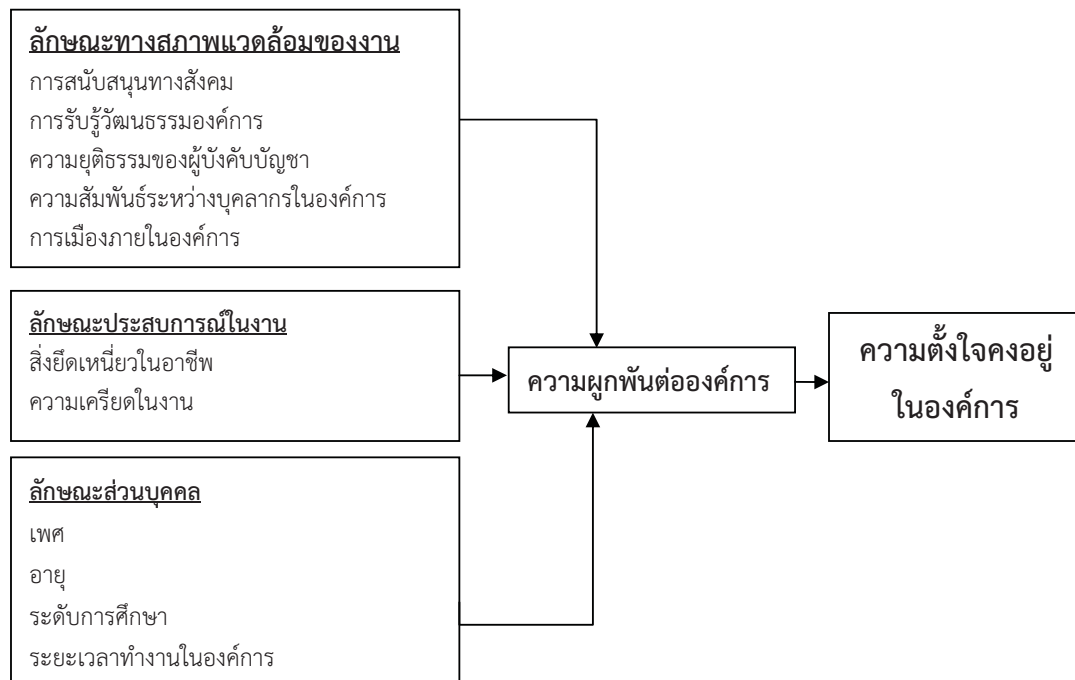
บุคลากรครูให้มีความความผูกพันต่อองค์กร และคง ทำงานในองค์กรต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาความผูกพันต่อ องค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้ย่อมเป็นการ กำหนดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัว แปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร สภาพแวดล้อมของงาน กลุ่มตัวแปรประสบการณ์ในงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ ในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิด บนพื้นฐานแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1991) ซึ่ง ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล โดยแบ่งปัจจัย ออกเป็น 3 ส่วน สำคัญ คือ ปัจจัยกำหนดความผูกพัน ต่อองค์กร ลักษณะความผูกพันต่อองค์กร และผลที่ ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบบจำลอง ดังกล่าวผู้วิจัยนำมาเป็นดัดแปลง เป็นพื้นฐานใน การศึกษาครั้งนี้ เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผล ต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร
3. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร
5. การเมืองภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร
6. สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร
7. ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร
8. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา

หรือระยะเวลาทำงานในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 17 เขต รวมจำนวนประชากรครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาทั้งสิ้น 1,669 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2553: ออนไลน์) ขั้นตอนถัดมาของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน (Yamane, 1973) จากสูตรสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 323 คน จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน และวิธีการสุ่มตัวอย่างทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) (Kerlinger & Lee, 2000)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตราประเมินค่า จำนวน 9 แบบวัด เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเอง 1 แบบวัด คือ แบบวัดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ แบบวัดที่นำมาปรับปรุงเพื่อการวัด 8 แบบวัด คือ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร การเมืองภายในองค์กร ความเครียดในงาน และแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดเป็นอย่างดี 3 ท่าน

3.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยไปทดลองใช้กับกลุ่มครูกลุ่มอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation)

3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า .20 หรือได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัดนำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับ คือ ตัวแปรกลุ่มลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม ($\alpha = .70$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ($\alpha = .95$) ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ($\alpha = .92$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ($\alpha = .77$) การเมืองภายในองค์กร ($\alpha = .91$) ตัวแปรกลุ่มลักษณะประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ($\alpha = .92$) ความเครียดในงาน ($\alpha = .91$) กลุ่มตัวแปรคั่นกลาง คือ ความผูกพันต่อ

องค์กร ($\alpha = .80$) และกลุ่มตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ($\alpha = .85$)

3.4 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

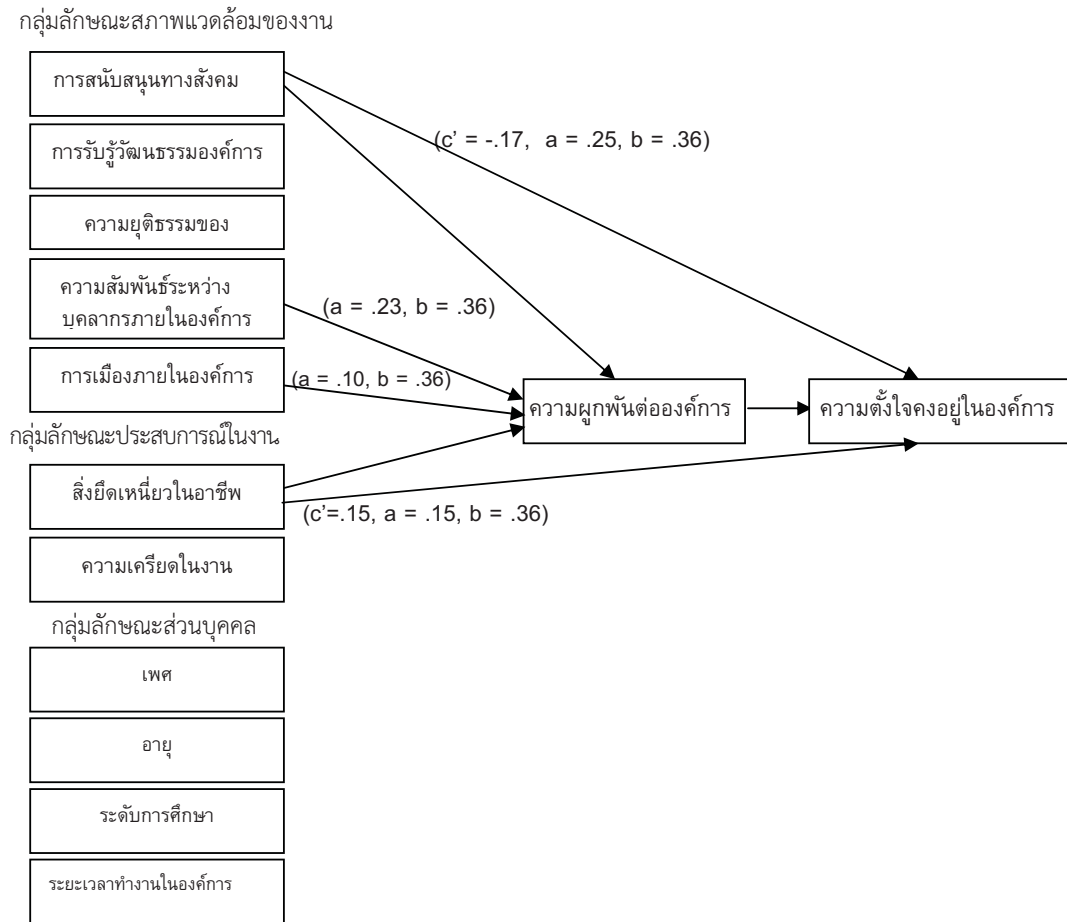
ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ติดต่อกับทางหน่วยงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) จัดเตรียมแบบสอบถามและแบบสอบถามให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่าง 3) นำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลและนัดหมายระยะเวลาแล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ 1) วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 2) วิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) โดยใช้โปรแกรม SPSS Macro ของ ฟิทเชอร์และเฮเยส (Preacher & Hayes, 2008) สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรอิสระ (X) ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (Y) ผ่านความผูกพันต่อองค์กร (M) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปผลดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามการทดสอบสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ได้รับสรุปได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนทางสังคม จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial mediator) ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -.17, $p < .01$) การสนับสนุนทางสังคมนอกจากจะส่งผลทางตรงไปสู่ความตั้งใจอยู่ในองค์การ แล้วยังส่งผลทางอ้อมในทิศทางลบผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจอยู่ในองค์การอีกด้วย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ปรากฏผลว่าความผูกพัน

ต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete mediator) ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับความตั้งใจอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .03, $p = .59$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การส่งผลทางอ้อมในทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ 3) การเมืองภายในองค์การ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete mediator) ระหว่างการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .08, $p = .10$) การเมืองภายในองค์การส่งผลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การผ่านความ

ผูกพันต่อองค์การ และ 4) สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap ผลพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial mediator) ระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = .15, $p < .01$) แสดงให้เห็นว่า สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพนอกจากจะส่งผลทางตรงในทิศทางบวกไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แล้วยังส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลางซึ่งข้อดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และข้อดีของการใช้วิธี Bootstrap คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเสมือนกับประชากร (Pseudo – population) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างนี้ ซ้ำๆ กัน หลายกลุ่มตัวอย่างได้ แล้วนำผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละครั้งมาประมาณค่าช่วงเชื่อมั่น (Confidence interval) ของค่าอิทธิพลทางอ้อม

ข้อจำกัดที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ประการที่ 1) งานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาการทำงานมีความแตกต่างกันมาก และประการที่ 2) งานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบตัดขวาง โดยไม่ได้เว้นช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ดังนั้นอาจจะทำให้ผลการวิจัยของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรตามนั้น เป็นเพียงผลการวิจัยช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นและอาจจะทำให้ตัวแปรอิสระบางตัวไม่แสดงผลต่อตัวแปรคั่นกลางและนำไปสู่ตัวแปรตาม

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

ในการพัฒนา สามารถแยกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ตัวแปรอิสระที่มีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัว

แปรคั่นกลางแบบบางส่วน (Partial mediator) ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ โดยการสนับสนุนทางสังคมนอกจากจะส่งผลทางตรงไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ แล้วยังส่งผลทางอ้อมในทิศทางลบผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอีกด้วย ซึ่งผู้บริหารสามารถพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมภายในองค์การ โดยให้การสนับสนุนทางสังคมกับครูอย่างตรงวัตถุประสงค์ที่ครูต้องการที่จะสามารถช่วยให้การทำงานของครูรวดเร็วและง่ายขึ้น โดยไม่ทำให้ครูรู้สึกว่าการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับเป็นการเพิ่มภาระการทำงานให้กับครู นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพครูให้มากขึ้น เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวจะช่วยให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การด้วย ซึ่งการส่งเสริมสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพนั้น ผู้บริหารสามารถส่งเสริมทักษะในอาชีพของครูได้ในหลายด้าน เช่น ความเชี่ยวชาญในอาชีพครู การสร้างสรรค์งานในอาชีพ เป็นต้น 2) ตัวแปรอิสระที่มีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ (Complete mediator) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ โดยผู้บริหารความส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ผู้บังคับบัญชา หรือครูระดับเดียวกันให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ประการที่ 1) ควรศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอื่นได้หรือไม่ เช่น ในความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากพฤติกรรมความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน มีบริบทที่ใกล้เคียงกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ประการที่ 2) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้กว้างมากขึ้น เพื่อให้สามารถ

อธิบายตัวแปรต่างๆได้ชัดเจนมากขึ้น ประการที่ 3) ควรมีการเว้นช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็น 2 ระยะ คือ 1) ระยะที่บุคคลเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และ 2) ระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานต่อ เพื่อให้ตัวแปรอิสระแสดงอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ส่วนข้อคำถามของแบบวัด เช่น การสนับสนุนทางสังคม การเมืองภายในองค์การ ควรมีการตั้งคำถามให้ชัดเจน มุ่งเน้นคำถามให้ตรงจุด ไม่ตั้งคำถามเป็นภาพกว้างๆขององค์การ ซึ่งการตั้งคำถามดังกล่าวส่งผลต่อผลการวิเคราะห์ที่แปรผันกับตัวแปรตามได้ และประการสุดท้าย ควรศึกษาโมเดลตัวแปรคั่นกลางขั้นสูงหรือนำโมเดลอื่นมาวิเคราะห์ร่วม เช่น โมเดลตัวแปรกำกับ (Moderator) เพื่อเพิ่มผลการวิจัยให้ชัดเจนขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤตย์ดิวัฒน์ ฉัตรทอง. (2554). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมารับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตเทศบาลเมืองชุมพร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 3(1), 172-184.

จารุพร แสงป่า. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ ตันดิวัฒน์. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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

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

Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research*. 4thed. New York: Harper & Row.

Kremer, R. M.; & Schwalenberg, S. (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.

Preacher; & Hayes. (2008). *SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models*. Behavior Research Methods.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3rded. New York: Harper & Row.

Steers, R.M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. 4thed. New York: Harper Collins.